Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/7390 (neu)

13. 06. 90

Sachgebiet 2030

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

A. Zielsetzung

1. Im Bereich des Personalaktenrechts, dessen Neuregelung den Schwerpunkt dieses Gesetzentwurfs bildet, ist Ziel des Vorhabens, das Persönlichkeitsrecht des Beamten zu stärken und gleichzeitig eine effektive Verwaltung der Personalakten zu gewährleisten. Durch übereinstimmende Regelungen im Bundesbeamtengesetz und im Beamtenrechtsrahmengesetz soll die Grundlage für ein einheitliches Personalaktenrecht für die Beamten aller Dienstherren geschaffen werden.

2. Im Bereich der beamtenrechtlichen Haftung soll die als nicht mehr sachgerecht empfundene unterschiedliche Regreßregelung für Beamte je nach Qualität ihres Handelns als hoheitlich oder nichthoheitlich beseitigt werden.

3. Die wachsende internationale Zusammenarbeit, aber auch der zunehmende Einfluß von Entwicklungen im internationalen Bereich auf innerstaatliche Gegebenheiten erfordern in verstärktem Maße den Einsatz von Beamten in anderen Staaten oder bei internationalen oder supranationalen Organisationen.

   Die herkömmlichen Instrumente des Beamtenrechts, wie Versetzung und Abordnung, sind jedoch auf die Verwendung bei Dienstherren in der Bundesrepublik Deutschland begrenzt. Durch die Schaffung eines neuen Instituts der Zuweisung einer Tätigkeit in besonderen Fällen (§ 123a E-BRRG mit Folgeänderungen in Artikeln 3 bis 7) soll diese Lücke geschlossen werden.

4. Hinsichtlich der Zusammensetzung des Bundespersonalausschusses soll die Zahl der Mitglieder erhöht werden, um durch Einbeziehung eines zweiten Leiters einer Personalabteilung einer obersten Bundesbehörde die differenzierten personalwirtschaftlichen Verhältnisse bei den Beratungen besser würdigen zu können.

5. Ziel des Gesetzentwurfes ist es außerdem, die volle Wirksamkeit des laufbahnrechtlichen Nachteilsausgleichs für Kinderbetreuungszeiten durch eine Ausnahmeregelung vom Verbot der Beförderung während der Probezeit zu erreichen.

B. Lösung

1. Im Bereich des Personalaktenrechts wird der Abschnitt „Personalakten" des Bundesbeamtengesetzes (bisher einzige Vorschrift § 90) erweitert. Der Gesetzentwurf regelt folgende Einzelbereiche: Pflicht zur Führung von Personalakten; Begriff, Inhalt, Gliederung und Gestaltung der Personalakte; Einsicht, Vorlage und Auskunftserteilung; Entfernung von Vorgängen; Aufbewahrung der Personalakte; Verarbeitung und Nutzung von Personalaktendaten in Dateien. Weitestgehend sind gleichlautende Bestimmungen für das Beamtenrechtsrahmengesetz vorgesehen, um einheitliche Regelungen für Bundes- und Landesbeamte sicherzustellen.
2. Im Bereich der Haftung beschränkt der vorliegende Gesetzentwurf, entsprechend der ursprünglichen Regelung im Staatshaftungsgesetz und in Übereinstimmung mit der Regelung in einzelnen Bundesländern, den Regreß gegen den Beamten einheitlich auf vorsätzliche und grob fahrlässige Pflichtverletzungen (§ 78 E-BBG, § 46 E-BRRG).
3. Die Zuweisung einer Tätigkeit zur Amtsausübung in besonderen Fällen wird im Gesetzentwurf durch Einfügung des § 123 a E-BRRG und durch entsprechende Folgeänderungen des Bundesbesoldungsgesetzes, des Bundespersonalvertretungsgesetzes, des Bundesreisekostengesetzes, des Bundesumzugskostengesetzes und des Bundeskindergeldgesetzes (Artikel 3 bis 7) neu geregelt. Die Zuweisung ist der beamtenrechtlichen Abordnung weitgehend nachgebildet und wird dieser in ihren Rechtswirkungen grundsätzlich gleichgestellt.
4. Die übrigen Vorhaben des Gesetzentwurfs werden durch die Änderungen in §§ 96, 100 E-BBG und Artikel 9 bzw. in § 12 E-BRRG erreicht.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

1. Die Neuregelung des Personalaktenrechts führt zu keinen Mehrausgaben. Die im Bundesbeamtengesetz vorgesehene Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Personalakten dürfte beim Bund langfristig zu Einsparungen führen.
2. Eine ziffernmäßige Voraussage zur künftigen Mehrbelastung bei Beschränkung des Regreßanspruchs des Dienstherrn gegen seinen nichthoheitlich handelnden Beamten auf grob fahrläs-

sige Pflichtverletzungen kann nicht getroffen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß in einem Teil der Bundesländer die vorgesehene Neuregelung bereits geltendes Recht ist und im Bereich der Deutschen Bundespost die Kundenbeziehungen bisher hoheitlich geregelt waren bzw. noch sind.

3. Die Regelung der Zuweisung nach § 123a E-BRRG führt unmittelbar nicht zu eigenen Mehrkosten. Der Umfang der personalrechtlichen Folgekosten im Besoldungs-, Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht hängt von den jeweils wahrzunehmenden Aufgaben ab.

4. Mit den übrigen Änderungen sind keine nennenswerten Mehrkosten verbunden.

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
121 (332) — 221 00 — Di 20/90

Bonn, den 13. Juni 1990

An den Präsidenten
des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister des Innern.

Der Bundesrat hat in seiner 612. Sitzung am 11. Mai 1990 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf, wie aus Anlage 2 ersichtlich, Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 3 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Kohl

Anlage 1

Entwurf eines Neunten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Bundesbeamtengesetz

Das Bundesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 479), zuletzt geändert durch das Gesetz vom ... (BGBl. I ...), wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird bei Abschnitt III. Titel 2. Untertitel f) Personalakten die Zahl „90" durch die Zahlen „90—90g" ersetzt.

2. § 78 erhält folgende Fassung:

„§ 78

(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadenersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet der Beamte dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf den Beamten über."

3. Im zweiten Titel des Abschnitts III wird der Untertitel f) Personalakten wie folgt gefaßt:

„f) Personalakten

§ 90

(1) Über jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen; sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten); andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein. Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten.

(2) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren.

§ 90a

Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. Diese ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren. Sie soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; Zugang sollen nur Beschäftigte dieser Organisationseinheit haben. Die Beihilfeakte darf für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn der Beihilfeberechtigte und der bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einwilligen, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren.

§ 90b

Der Beamte ist zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Die Äußerung des Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 90c

(1) Der Beamte hat, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte.

(2) Einem Bevollmächtigten des Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und deren Bevollmächtigte. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(3) Die personalaktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden; dem Beamten ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.

§ 90d

(1) Ohne Einwilligung des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen. Das gleiche gilt für Behörden desselben Geschäftsbereichs, soweit die Vorlage zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist, sowie für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitzuwirken haben. Ärzten, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein medizinisches Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls ohne Einwilligung vorgelegt werden. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung des Beamten erteilt werden, es sei denn, daß die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten die Auskunftserteilung zwingend erfordert. Inhalt und Empfänger der Auskunft sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(3) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

§ 90e

(1) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind,

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. falls sie für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, soweit sie nicht für die nächste dienstliche Beurteilung benötigt werden oder in eine dienstliche Beurteilung oder eine andere die Leistung oder Eignung betreffende förmliche Feststellung aufgenommen wurden, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten.

Die Frist nach Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(2) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 90f

(1) Personalakten sind nach ihrem Abschluß von der personalaktenführenden Behörde fünf Jahre aufzubewahren. Personalakten sind abgeschlossen,

1. wenn der Beamte ohne Versorgungsansprüche aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden ist, mit Ablauf des Jahres der Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres, in den Fällen des § 48 dieses Gesetzes und des § 11 der Bundesdisziplinarordnung jedoch erst, wenn mögliche Versorgungsempfänger nicht mehr vorhanden sind,
2. wenn der Beamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,
3. wenn nach dem verstorbenen Beamten versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind, mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung entfallen ist.

(2) Unterlagen über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren, Unterstützungen, Erholungsurlaub, Erkrankungen, Umzugs- und Reisekosten sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde, aufzubewahren.

(3) Versorgungsakten sind zehn Jahre nach Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist, aufzubewahren; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des An-

spruchs, sind die Akten dreißig Jahre aufzubewahren.

(4) Die Personalakten werden nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist vernichtet, sofern sie nicht vom Bundesarchiv oder von einem Landesarchiv übernommen werden.

§ 90g

(1) Personalaktendaten dürfen in Dateien nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet und genutzt werden. Ihre Übermittlung ist nur nach Maßgabe des § 90d zulässig. Ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden ist unzulässig, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

(2) Personalaktendaten im Sinne des § 90a dürfen automatisiert nur im Rahmen ihrer Zweckbestimmung und nur von den übrigen Personaldateien technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden.

(3) Von den Unterlagen über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen im Rahmen der Personalverwaltung nur die Ergebnisse automatisiert verarbeitet oder genutzt werden, soweit sie die Eignung betreffen und ihre Verarbeitung oder Nutzung dem Schutz des Beamten dient.

(4) Beamtenrechtliche Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden, die unmittelbar durch automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden.

(5) Bei erstmaliger Speicherung ist dem Betroffenen die Art der über ihn gemäß Absatz 1 gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen ist er zu benachrichtigen. Ferner sind die Verarbeitungs- und Nutzungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben."

4. § 96 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 werden die Worte „aus sieben ordentlichen und sieben stellvertretenden Mitgliedern" durch die Worte „aus acht ordentlichen und acht stellvertretenden Mitgliedern" ersetzt.

   b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 2 werden die Worte „der Leiter der Personalabteilung einer anderen obersten Bundesbehörde" durch die Worte „die Leiter der Personalabteilungen von zwei anderen obersten Bundesbehörden" ersetzt.

      bb) In Satz 3 werden die Worte „der Leiter der Personalabteilung einer weiteren obersten Bundesbehörde" durch die Worte „die Leiter der Personalabteilungen von zwei weiteren obersten Bundesbehörden" ersetzt.

   c) In Absatz 3 werden die Worte „drei ordentliche und drei stellvertretende Mitglieder" durch die Worte „vier ordentliche und vier stellvertretende Mitglieder" ersetzt.

5. In § 100 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „von mindestens fünf Mitgliedern" durch die Worte „von mindestens sechs Mitgliedern" ersetzt.

Artikel 2

Beamtenrechtsrahmengesetz

Das Beamtenrechtsrahmengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch das Gesetz vom ... (BGBl. I ...), wird wie folgt geändert:

1. In § 12 Abs. 2 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz eingefügt:

   „Ausnahmen für eine Beförderung während der Probezeit bedürfen einer besonderen Rechtsvorschrift."

2. § 46 erhält folgende Fassung:

   „§ 46

   (1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

   (2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadenersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

   (3) Leistet der Beamte dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf den Beamten über."

3. § 56 erhält folgende Fassung:

   „§ 56

   (1) Über jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen; sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten); andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der

Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein. Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten.

(2) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren."

4. Es werden folgende §§ 56a bis 56f eingefügt:

„§ 56a

Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. Diese ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren. Sie soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; Zugang sollen nur Beschäftigte dieser Organisationseinheit haben. Die Beihilfeakte darf für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn der Beihilfeberechtigte und der bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einwilligen, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren.

§ 56b

Der Beamte ist zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Die Äußerung des Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 56c

(1) Der Beamte hat, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte.

(2) Einem Bevollmächtigten des Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und deren Bevollmächtigte. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(3) Die personalaktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden; dem Beamten ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.

§ 56d

(1) Ohne Einwilligung des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen. Das gleiche gilt für Behörden desselben Geschäftsbereichs, soweit die Vorlage zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist, sowie für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitzuwirken haben. Ärzten, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein medizinisches Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls ohne Einwilligung vorgelegt werden. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung des Beamten erteilt werden, es sei denn, daß die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten die Auskunftserteilung zwingend erfordert. Inhalt und Empfänger der Auskunft sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(3) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

§ 56e

(1) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind,

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,

2. falls sie für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, soweit sie nicht für die nächste dienstliche Beurteilung benötigt

werden oder in eine dienstliche Beurteilung oder eine andere die Leistung oder Eignung betreffende förmliche Feststellung aufgenommen wurden, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten.

Die Frist nach Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(2) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 1 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 56f

(1) Personalaktendaten dürfen in Dateien nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet und genutzt werden. Ihre Übermittlung ist nur nach Maßgabe des § 56d zulässig. Ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden ist unzulässig, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

(2) Personalaktendaten im Sinne des § 56a dürfen automatisiert nur im Rahmen ihrer Zweckbestimmung und nur von den übrigen Personaldateien technisch und organisatorisch getrennt verarbeitet und genutzt werden.

(3) Von den Unterlagen über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen im Rahmen der Personalverwaltung nur die Ergebnisse automatisiert verarbeitet oder genutzt werden, soweit sie die Eignung betreffen und ihre Verarbeitung oder Nutzung dem Schutz des Beamten dient.

(4) Beamtenrechtliche Entscheidungen dürfen nicht ausschließlich auf Informationen und Erkenntnisse gestützt werden, die unmittelbar durch automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten gewonnen werden.

(5) Bei erstmaliger Speicherung ist dem Betroffenen die Art der über ihn gemäß Absatz 1 gespeicherten Daten mitzuteilen, bei wesentlichen Änderungen ist er zu benachrichtigen. Ferner sind die Verarbeitungs- und Nutzungsformen automatisierter Personalverwaltungsverfahren zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes sowie der regelmäßigen Empfänger und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben."

5. Es wird folgender § 123a eingefügt:

„§ 123a

(1) Dem Beamten kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit bei einer öffentlichen Einrichtung außerhalb des Anwendungsbereichs dieses Gesetzes zugewiesen werden. Die Zuweisung einer Tätigkeit bei einer anderen Einrichtung ist zulässig, wenn dringende öffentliche Interessen dies erfordern; die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde.

(2) Die Rechtsstellung des Beamten bleibt unberührt. Für Bezüge, die der Beamte aus der Verwendung nach Absatz 1 erhält, gilt § 9a Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes."

Artikel 3

Bundesbesoldungsgesetz

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Februar 1989 (BGBl. I S. 261), zuletzt geändert durch Gesetz vom . . . , wird wie folgt geändert:

1. § 9a wird wie folgt geändert:

   a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

   b) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

      „(2) Erhält ein Beamter aus einer Verwendung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes anderweitig Bezüge, werden diese auf die Besoldung angerechnet. In besonderen Fällen kann die oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem für das Besoldungsrecht zuständigen Minister von der Anrechnung ganz oder teilweise absehen."

2. In § 58a wird in Absatz 1 folgender Satz 2 angefügt:

   „Der Abordnung kann die Zuweisung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes gleichgestellt werden."

Artikel 4

Bundespersonalvertretungsgesetz

Das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), zuletzt geändert durch Gesetz vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1083), wird wie folgt geändert:

1. In § 13 Abs. 2 wird folgender Satz 4 angefügt:

   „Hinsichtlich des Verlustes des Wahlrechts bei der alten Dienststelle gelten die Sätze 1 und 3 entsprechend in Fällen einer Zuweisung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes oder auf Grund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarung."

2. In § 75 Abs. 1 wird nach Nummer 4 folgende Nummer 4a eingefügt:

   „4a. Zuweisung entsprechend § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes für eine Dauer von mehr als drei Monaten,".

3. In § 76 Abs. 1 wird nach Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt:

„5a. Zuweisung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes für eine Dauer von mehr als drei Monaten,".

Artikel 5

Bundesreisekostengesetz

Dem § 22 Abs. 1 des Bundesreisekostengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1621), zuletzt geändert durch Gesetz vom . . ., wird folgender Satz 4 angefügt:

„Der Abordnung zwischen dem Inland und dem Ausland und im Ausland steht die Zuweisung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes gleich."

Artikel 6

Bundesumzugskostengesetz

Das Bundesumzugskostengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1973 (BGBl. I S. 1628), zuletzt geändert durch Gesetz vom . . ., wird wie folgt geändert:

1. Dem § 4 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

   „Der Abordnung nach Satz 1 Nr. 2 steht die Zuweisung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes gleich."

2. In § 12 Abs. 1 Nr. 2 werden die Worte „Nr. 2 bis 4 und" durch die Worte „Satz 1 Nr. 2 bis 4 und Satz 2 sowie" ersetzt.

Artikel 7

Bundeskindergeldgesetz

Dem § 1 Abs. 1 des Bundeskindergeldgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Januar 1986 (BGBl. I S. 222), zuletzt geändert durch Gesetz vom . . ., wird folgender Satz angefügt:

„Dem Abgeordneten im Sinne des Satzes 1 Nr. 2 Buchstabe a steht derjenige gleich, dem nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes eine Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des Anwendungsbereichs jenes Gesetzes zugewiesen ist."

Artikel 8

Soldatengesetz

(1) Das Soldatengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. August 1975 (BGBl. I S. 2273), zuletzt geändert durch Gesetz vom . . ., wird wie folgt geändert:

1. § 24 erhält folgende Fassung:

„§ 24
Haftung

(1) Verletzt ein Soldat vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Soldaten gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadenersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet der Soldat dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf den Soldaten über."

2. § 29 erhält folgende Fassung:

„§ 29
Personalakten

(1) Über jeden Soldaten ist eine Personalakte zu führen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Soldaten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Personalaktendaten dürfen ohne Einwilligung des Soldaten nur für Zwecke der Personalführung und -bearbeitung verwendet werden; dies gilt auch für ihre Verarbeitung (Speicherung, Veränderung, Übermittlung, Sperrung und Löschung) und Nutzung in automatisierten Dateien.

(2) Zugang zur Personalakte dürfen nur Personen haben, die für Personalangelegenheiten zuständig sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalführung oder -bearbeitung erforderlich ist. Ohne Einwilligung des Soldaten darf die Personalakte nur im Rahmen der Zweckbestimmung des Dienstverhältnisses an andere Dienststellen und an Ärzte im Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung weitergegeben werden. Für Auskünfte aus der Personalakte gilt Entsprechendes. Ohne Einwilligung des Soldaten dürfen Personalaktendaten an Stellen außerhalb des Geschäftsbereichs des Bundesministers der Verteidigung auch ohne besondere gesetzliche Regelung übermittelt werden, wenn zwingende Gründe der Verteidigung oder die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls dies erfordern. Ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden ist unzulässig, soweit durch besondere Rechtsvorschrift nichts anderes bestimmt ist.

(3) Von den Unterlagen über medizinische oder psychologische Untersuchungen und Tests dürfen

im Rahmen der Personalführung und -bearbeitung nur die Ergebnisse automatisiert verarbeitet und genutzt werden, soweit sie die Verwendungs- und die Dienstfähigkeit des Soldaten betreffen. Psychologische Daten dürfen auch in automatisierten Dateien verarbeitet werden, um die Aussagefähigkeit der psychologischen Eignungsfeststellungsverfahren zu bewerten und zu verbessern. Die die Verwendungs- und die Dienstfähigkeit bestimmenden ärztlichen Informationen können einer zentralen Stelle zur Erfüllung der ärztlichen Dokumentationspflicht und zum Zwecke der Beweissicherung übermittelt und dort aufbewahrt werden.

(4) Der Soldat ist zu Beschwerden und Behauptungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen. Die Vorgänge nach Satz 1 und 2 sind mit Zustimmung des Soldaten nach spätestens drei Jahren aus der Personalakte zu entfernen, es sei denn, sie sind in eine dienstliche Beurteilung aufgenommen oder unterliegen nach anderen gesetzlichen Bestimmungen einer längeren Tilgungsfrist. Die Frist für die Entfernung wird regelmäßig durch Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen.

(5) Die Personalakte des Soldaten ist nach Beendigung des Wehrdienstverhältnisses aufzubewahren, soweit dies insbesondere zur Erfüllung der Wehrpflicht, aus besoldungs- oder aus versorgungsrechtlichen Gründen erforderlich ist. Für die in Dateien gespeicherten Informationen gilt Entsprechendes. Die für eine Heranziehung zum Wehrdienst erforderlichen Personalunterlagen abgelehnter Bewerber sind dem zuständigen Kreiswehrersatzamt zuzuleiten; gespeicherte Daten sind zu löschen, soweit sie nicht für eine erneute Bewerbung oder für eine Heranziehung zum Wehrdienst nach dem Wehrpflichtgesetz von Bedeutung sind.

(6) Der Soldat hat, auch nach seinem Ausscheiden aus dem Wehrdienstverhältnis, ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte. Einem Bevollmächtigten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend.

(7) Näheres bestimmt eine Rechtsverordnung über

1. die Anlage und Führung von Personalakten des Soldaten während des Wehrdienstverhältnisses und nach seinem Ausscheiden aus dem Wehrdienstverhältnis,
2. das Verfahren der Weitergabe, Aufbewahrung und Vernichtung oder den Verbleib der Personalakten einschließlich der Übermittlung und Löschung oder des Verbleibs der in automatisierten Dateien gespeicherten Informationen sowie die hieran beteiligten Stellen,
3. die Einrichtung und den Betrieb automatisierter Dateien einschließlich der Zugriffsmöglichkeiten auf die gespeicherten Informationen und
4. die Einzelheiten der Art und Weise der Einsichtgewährung und Auskunftserteilung aus der Personalakte bzw. einer automatisierten Datei."

3. In § 72 Abs. 2 wird in Nummer 2 der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgende Nummer 3 angefügt:

   „3. die Ausgestaltung des Personalaktenwesens nach § 29."

(2) Absatz 1 gilt nicht im Land Berlin.

Artikel 9

Übergangsvorschrift

Die Amtszeit der bei Inkrafttreten von Artikel 1 Nr. 4 im Amt befindlichen ordentlichen und stellvertretenden Mitglieder des Bundespersonalausschusses bleibt unberührt. Die auf Grund der Regelungen in Artikel 1 Nr. 4 zusätzlich zu bestellenden Mitglieder müssen spätestens drei Monate nach Inkrafttreten bestellt werden. Artikel 1 Nr. 5 ist anzuwenden, sobald die zusätzlichen Bestellungen nach Artikel 1 Nr. 4 erfolgt sind.

Artikel 10

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 11

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1991 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeine Begründung

1. Im Mittelpunkt des Gesetzentwurfs stehen die Regelungen der Neuordnung des Personalaktenrechts, deren vorrangiges Anliegen es ist, das Persönlichkeitsrecht des Beamten im Rahmen einer effektiven Verwaltung der Personalakten zu stärken.

   Im übrigen dient der Gesetzentwurf dazu, bestehende Lücken im Beamtenrecht zu schließen (s. Zuweisung einer Tätigkeit in besonderen Fällen, § 123 a BRRG mit entsprechenden Folgeänderungen), das geltende Recht an veränderte Lebenssachverhalte anzupassen (s. Zusammensetzung des Bundespersonalausschusses, § 96 BBG) sowie bestehende Mängel des geltenden Rechts zu beseitigen (s. beamtenrechtliche Haftung, § 78 BBG, § 46 BRRG; Beförderung während der Probezeit, § 12 BRRG).

   Zur Begründung der einzelnen Regelungsbereiche wird auf nachstehende Ausführungen verwiesen.

2. **Allgemeines zu Artikel 1 Nummer 2 und zu Artikel 2 Nummer 2**

   Nach der derzeit geltenden Rechtslage besteht ein Regreßanspruch gegen den nichthoheitlich handelnden Beamten, auch wenn dieser nur leicht fahrlässig gehandelt hat. Demgegenüber hat ein Beamter bei hoheitlicher Tätigkeit für unmittelbare und mittelbare Schädigungen seines Dienstherrn nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit einzustehen. Diese Differenzierung wird nunmehr beseitigt.

   Die unterschiedliche Regreßregelung nach der jeweiligen Qualität des Handelns als hoheitlich oder nichthoheitlich ist nicht sachgerecht. Durch das Haftungsprivileg für hoheitliche Tätigkeit soll die Entschlußkraft und Verantwortungsfreude des Bediensteten gestärkt werden. Dies ist jedoch nicht nur bei hoheitlichem Handeln, sondern für die gesamte staatliche Tätigkeit erforderlich. Auch die Risikolage ist im hoheitlichen Bereich generell nicht größer als bei sonstiger staatlicher Tätigkeit, so daß auch aus diesem Gesichtspunkt eine Sonderstellung nicht zu rechtfertigen ist. Auf nichthoheitlichem Gebiet sind vielfach sogar schwierigere Aufgaben mit größerem Risiko in kürzerer Zeit zu bewältigen als bei hoheitlicher Tätigkeit.

   Die fehlende sachliche Berechtigung der derzeitigen Differenzierung wird besonders deutlich an dem Beispiel eines Beamten, der die Löhne und Gehälter für Angestellte und Arbeiter der öffentlichen Hand errechnet und für einen Bearbeitungsfehler voll haftet, während derjenige, der die Beamtenbezüge festsetzt, nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit in Anspruch genommen werden kann.

3. **Allgemeines zu Artikel 3 Nummer 3 und Artikel 2 Nummern 3 und 4**

   a) Ausgangslage

   Die Regelungen über das Führen von Personalakten in Bund und Ländern sind in einer Vielzahl von Rechts- und Verwaltungsvorschriften verstreut. Lediglich die Beamtengesetze der Länder Baden-Württemberg, Bayern und Hessen enthalten eine ausdrückliche Bestimmung des Inhalts, daß über jeden Beamten eine Personalakte zu führen ist. § 90 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) und die Beamtengesetze einer Reihe von Ländern regeln nur das Recht der Beamten auf Einsicht in ihre Personalakte und konkretisieren darüber hinaus den Grundsatz des rechtlichen Gehörs.

   Diese Zurückhaltung seitens des Gesetzgebers führte zu einer verstärkten Anrufung der Gerichte. Die daraus entstandene Kasuistik vermochte die erforderliche Rechtsklarheit und Rechtssicherheit jedoch ebensowenig herzustellen wie die lebhafte Diskussion in der Literatur.

   Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Volkszählungsgesetz 1983 (BVerfGE 65, 1) hat die Fragestellung des Persönlichkeitsschutzes des Beamten auch für diesen Bereich stärker ins Bewußtsein gehoben.

   b) Zweck der Neuordnung des Personalaktenrechts

   Unter den geschilderten Umständen bereitet die Durchführung des Personalaktenrechts allen Beteiligten erhebliche Schwierigkeiten. Dies muß den Gesetzgeber in der Absicht bestärken, das Personalaktenrecht auf eine breitere und tragfähige Grundlage zu stellen.

   Der Gesetzentwurf begnügt sich nicht mit punktuellen Korrekturen. Er versucht, auf der Grundlage des internen Berichts der beim Bundesminister des Innern gebildeten interministeriellen Arbeitsgruppe zur strukturellen Fortentwicklung des Personalaktenrechts im öffentlichen Dienst zukunftsorientierte Regelungen zu schaffen.

   Jede Normsetzung auf diesem Gebiet sieht sich der schwierigen Aufgabe gegenüber, einen gerechten Ausgleich zwischen dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des betroffenen Beamten und der Erhaltung und Förderung der Funktionsfähigkeit des Personalaktenwesens als wesentlichem und unverzichtbarem Hilfsmittel einer effizienten Personalverwaltung und -wirtschaft herzustellen.

Vorrangiges Anliegen der Neuordnung ist es, das Persönlichkeitsrecht der Beamten im Rahmen einer effektiven Verwaltung von Personalakten möglichst umfassend zu sichern. Zwar gehörten schon bisher die Pflicht zur Verschwiegenheit, die Beschränkung der Weitergabe von Personalakten sowie andere Schutzmaßnahmen zu den selbstverständlichen Prinzipien einer rechtsstaatlichen Personalaktenführung, aber es dient der Rechtssicherheit, die bestehenden Rechte und Pflichten zu systematisieren, die vom Bundesverfassungsgericht entwickelten Grundsätze zum Schutz des Persönlichkeitsrechts umzusetzen sowie die aus der divergierenden Rechtsprechung oberster Bundesgerichte zur Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte sich ergebenden Zweifel gesetzlich zu beseitigen. Gleichzeitig sollen Ergänzungen erfolgen, die durch die Nutzung neuer Informationstechnologien erforderlich werden.

Die Bundesregierung unterbreitet ihre Vorschläge unabhängig davon, inwieweit die von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts entwikkelten Grundsätze des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung (vgl. BVerfGE 65, 1) über das allgemeine Verhältnis zwischen Staat und Bürger hinaus auch im Bereich des öffentlichen Dienstrechts gelten.

Mit dem Gesetzentwurf wird angestrebt, durch eine möglichst umfassende kongruente gesetzliche Regelung im Bundesbeamtengesetz (BBG) und im Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) die Grundlage für eine weitgehende Übereinstimmung des Personalaktenrechts für die Beamten aller Dienstherren zu schaffen.

Die Bundesregierung ist sich bewußt, daß über die in diesem Gesetzentwurf vorgesehenen Bestimmungen hinaus weitere gesetzliche Maßnahmen erforderlich sind, um den Datenschutz bei Arbeits- und Dienstverhältnissen umfassend zu regeln. Die Bundesregierung hält daher die Schaffung eines allgemeinen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes in der nächsten Legislaturperiode für besonders dringlich. In diesem Zusammenhang wird insbesondere auch darüber zu entscheiden sein, welche besonderen Regelungen über die Erhebung von personenbezogenen Daten der Beamten erforderlich sind.

c) Regelungsbereiche des Gesetzentwurfs

Der Gesetzentwurf beinhaltet Regelungen zu folgenden Bereichen:

Pflicht zur Führung von Personalakten,
Begriff, Inhalt, Gliederung und Gestaltung der Personalakte,
Einsicht in die Personalakte, Vorlage der Personalakte und Auskunft aus derselben,
Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte,
Aufbewahrung von Personalakten,
Verarbeitung und Nutzung von Personalaktendaten in Dateien.

d) Personalaktenbegriff

Eine genaue Umschreibung dessen, was die Personalakte ausmacht, fehlt im geltenden Beamtenrecht. § 90 Satz 1 letzter Halbsatz BBG und die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften ordnen dem Begriff der Personalakte alle den Beamten betreffenden Vorgänge zu.

Eine Klärung des Begriffs der Personalakte kann nach formellen oder nach materiellen Kriterien erfolgen. Die formellen Kriterien knüpfen an die Art der Registrierung und der Aufbewahrung von Vorgängen, die materiellen Kriterien an den Inhalt an.

Der Zweck der Personalakte besteht darin, ein möglichst vollständiges Bild über den beruflichen Werdegang und insoweit über die Persönlichkeit des Beamten zu geben, um daraus Erkenntnisse für den sachgemäßen Personaleinsatz und eine effektive Personalplanung zu gewinnen. Unter diesem Aspekt erscheint nur eine materielle Begriffsdefinition sinnvoll.

Bei einer lediglich formellen Festlegung würden auch an den Personalaktenbegriff anknüpfende Rechte wie namentlich das Einsichtsrecht unangemessen verkürzt werden können, wenn der Dienstherr Vorgänge nach Belieben den Sach- oder den Personalakten zuordnet. Als Folge könnte das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten gestört werden. Auf dieser Erkenntnis beruht insbesondere die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, wonach für die Zuordnung streitiger Vorgänge sowie für den Umfang des Einsichtsrechts allein der materielle Personalaktenbegriff ausschlaggebend ist. Hiernach ist die Personalakte eine Sammlung von Urkunden, die in einem inneren Zusammenhang mit dem konkreten Beamtenverhältnis stehen, d. h. insbesondere von Vorgängen, die Rechtsstellung oder dienstliche Verwendung des Beamten zum Gegenstand haben oder in sonstiger Weise in den Kreis seiner Rechte und Pflichten eingreifen.

Im Gegensatz dazu zählen zu den Sachakten alle diejenigen Vorgänge, die nicht die dienstlichen Verhältnisse des Beamten zum maßgeblichen Bezugspunkt haben, vielmehr besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, auch wenn sie die dienstlichen Verhältnisse des Beamten berühren. Hierzu rechnen neben den Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten u. a. Unterlagen, die aus Anlaß von Personalplanungen und Geschäftsverteilungen zusammengestellt werden.

Diese begriffliche Unterscheidung schließt nicht aus, daß in Sachakten auch Personendaten enthalten sein können. Dadurch werden sie nicht zu Personalakten. Ihr Schutz richtet sich in diesen Fällen nach den allgemeinen Vorschriften.

Soweit erforderlich, sind Auszüge, Abschriften oder Ablichtungen aus den Sachakten zur Personalakte zu nehmen.

Müssen Unterlagen zur Personalakte genommen werden, die auch andere Bedienstete betreffen, so sind deren personenbezogene Daten unleserlich zu

machen, soweit dadurch der maßgebliche Zusammenhang nicht verlorengeht.

e) Einsicht

Dem Recht auf Einsicht in die Personalakte kommt eine besondere Bedeutung zu.

Bisher räumt § 90 BBG nur dem Beamten, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine — vollständige — Personalakte ein. Das im Gesetzentwurf ebenfalls geregelte Einsichtsrecht durch Bevollmächtigte des Beamten, durch Hinterbliebene oder deren Bevollmächtigte ist aus dem (früheren) Einsichtsrecht des Beamten abgeleitet.

Begrifflich nicht als Einsicht, sondern als bestimmungsgemäße Nutzung zu werten ist die Heranziehung der Personalakte durch den Behördenleiter und seinen ständigen Vertreter, durch die im Rahmen der Personalverwaltung mit Personalangelegenheiten befaßten Bediensteten zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft sowie durch sonstige zur maßgeblichen Mitwirkung an Personalentscheidungen Berechtigte hinsichtlich der erforderlichen Informationen.

Neben der Einsicht bedürfen auch die Vorlage der Personalakte und die Auskunft daraus an andere Behörden einer Regelung im Gesetz.

Es ist Ausfluß des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, daß die Erteilung einer Auskunft, wenn sie ausreichend ist, grundsätzlich Vorrang hat vor der Vorlage der Personalakte oder der Einsicht.

f) Entfernung von Vorgängen aus der Personalakte

Das nur für Sonderfälle geregelte Problem der Entfernung von Unterlagen aus der Personalakte soll mit diesem Entwurf auch allgemein geregelt werden.

Der Begriff der „Entfernung" beinhaltet die Herausnahme eines Vorgangs oder einer Unterlage aus der Personalakte, gleichgültig ob der Inhalt richtig oder falsch ist.

In Anknüpfung an landesrechtliche Regelungen sieht der Gesetzentwurf eine Entfernung und Vernichtung von Unterlagen vor, die sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben.

Spezialgesetzliche Tilgungsregelungen finden sich in § 119 Bundesdisziplinarordnung (BDO). Diesen Bestimmungen zufolge sind Unterlagen über Disziplinarmaßnahmen nach drei oder nach fünf Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Entsprechendes gilt für Unterlagen über Disziplinarverfahren, die nicht zu einer Disziplinarmaßnahme geführt haben.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG DVBl. 78, 1001 mit Anm. a. A. Wiese; BVerwGE 56, 102) zum Verwertungsverbot nach § 51 Abs. 1 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) begründet diese Norm keine Pflicht des Dienstherrn, Hinweise auf strafgerichtliche Verurteilungen eines Beamten aus dessen Personalakte zu entfernen, sobald die Eintragung im Bundeszentralregister getilgt ist. Für den Dienstherrn folge hieraus lediglich die Verpflichtung, die Tilgung im Bundeszentralregister in der Personalakte zu vermerken. Die Personalakten hätten den Zweck, ein möglichst lückenloses Bild der Entstehung und Entwicklung des Dienstverhältnisses als historischen Geschehensablaufs zu vermitteln (BVerwG NJW 1989, 1942). Diese Rechtsprechung wird dem Sinn des Verwertungsverbots des § 51 BZRG nicht gerecht; es ist so nicht auszuschließen, daß trotz des Verwertungsverbots der Hinweis auf eine Zentralregistereintragung eine zu treffende Personalentscheidung negativ beeinflußt. Diese Möglichkeit wird im Disziplinarrecht durch § 119 BDO ausgeschlossen. Es ist systemkonform, wenn Hinweise auf strafgerichtliche Verurteilungen, die Bestandteil der Disziplinarakte geworden sind, auch zeitgleich mit dieser vernichtet werden. Sind Hinweise auf strafrechtliche Verurteilungen vorhanden, die nicht Bestandteil einer Disziplinarakte geworden sind, so erscheint es angemessen, diese ebenfalls drei Jahre nach Aufnahme in die Personalakte zu entfernen und zu vernichten, da ihr Inhalt offensichtlich disziplinarrechtlich irrelevant ist und damit für das Dienstverhältnis auch nur von sehr geringer Bedeutung sein kann. Mit dieser Regelung wird an die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (vgl. BGH ZBR 61, 317) und des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAGE 24, 247) sowie einzelner Instanzgerichte der Verwaltungsrechtsprechung und an die herrschende Meinung im Schrifttum (vgl. Steinbach ZBR 70, 11; DÖD 73, 131) angeknüpft, die die Rechtslage abweichend von der gefestigten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts beurteilen. In der Verwaltungspraxis wurde bereits in der Vergangenheit in Einzelfällen immer wieder auf die Rechtsprechung etwa des Bundesarbeitsgerichts oder des Bundesgerichtshofs für die Begründung von Maßnahmen aus dem angesprochenen Problembereich zurückgegriffen, auch wenn es sich um Vorgänge von Beamten handelte.

Der vom Bundesverwaltungsgericht betonte Grundsatz der Personalaktenvollständigkeit wird durch die Fürsorgepflicht des Dienstherrn begrenzt. Diese konkretisiert sich auch in dem Resozialisierungsgedanken, der in § 119 BDO seinen unübersehbaren normativen Ausdruck gefunden hat. Wenn die in dieser Vorschrift aufgezählten Disziplinarmaßnahmen nach bestimmten Fristen getilgt und die entsprechenden Unterlagen vernichtet werden müssen, stellt sich die Frage, ob Hinweise auf Minderleistungen, Fehlleistungen und Verfehlungen, die nicht zu einem Disziplinarverfahren geführt haben, weil sie für disziplinarrechtlich unerheblich angesehen wurden, aber auch Vermerke über Personalführungsgespräche mit ermahnendem Charakter ständig in der Personalakte verbleiben sollen. Die Folge wäre, daß diese Hinweise eine Dauerwirkung erzielten, die außer Verhältnis zum ursprünglichen Anlaß stünde. Dies gilt vor allem dann, wenn der Beamte nach der aktenkundigen Ermahnung jahrelang ein tadelfreies Verhalten gezeigt hat. Hier gebietet der

Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine Harmonisierung mit dem Disziplinarrecht. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, daß sich z. B. eine Alkoholabhängigkeit, die sich in den meisten Fällen auf die Dienstfähigkeit des Beamten auswirkt und damit dienstrechtliche Bedeutung hat, regelmäßig über längere Zeiträume entwickelt. Für eine etwaige spätere Disziplinarmaßnahme ist es von erheblicher Bedeutung, ob und zu welchem Zeitpunkt der Dienstherr den Beamten auf seine Pflicht zur Gesunderhaltung und die disziplinare Relevanz seines Verhaltens hingewiesen hat. Der von der Disziplinarrechtsprechung geforderte Nachweis des Unrechtsbewußtseins macht es somit erforderlich, durchgeführte Belehrungen aktenkundig zu machen und diese Unterlagen zumindest für einige Zeit aufzubewahren.

g) Aufbewahrung von Personalakten

Aufbewahrungsfristen sind zunächst unter dem Gesichtspunkt der Verjährung möglicher Ansprüche aus dem Dienstverhältnis zu beurteilen. Sie haben ferner dem Aspekt Rechnung zu tragen, daß Hinterbliebenen des Beamten unter Umständen auch nach dessen Tod noch Einblick in die Personalakten zu gewähren ist. Außerdem muß entsprechend dem Gebot sparsamen Umgangs mit Finanzmitteln die Aufbewahrung unter Wirtschaftlichkeitsgesichtspunkten gesehen werden.

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verjähren bei regelmäßig wiederkehrenden Leistungen nach vier Jahren, Schadenersatzansprüche drei Jahre nachdem der Geschädigte von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat. Ohne Rücksicht auf die Kenntnis beträgt die Verjährungsfrist dreißig bzw. zehn Jahre. Nach aller Lebenserfahrung werden der Schaden und der Ersatzpflichtige dem Geschädigten sehr kurzfristig zur Kenntnis kommen, so daß die langen Verjährungsfristen von zehn bzw. dreißig Jahren bei der Festlegung der Aufbewahrungsdauer von Personalakten außer Betracht bleiben können. Eine Aufbewahrungsfrist von fünf Jahren nach den maßgebenden Zeitpunkten deckt demnach die Masse der möglichen Ansprüche aus dem Dienstverhältnis ab. Auch unter Fürsorgegesichtspunkten gegenüber den Beamten erscheint diese Frist ausreichend. Eine zu berücksichtigende Ausnahme bilden hier allerdings solche Personalakten, die für einen möglichen Gnadenerweis noch benötigt werden könnten.

Personalakten gehören traditionell zum langfristig aufzubewahrenden Schriftgut mit der Möglichkeit, daß hoher Personal- und Sachaufwand entsteht. Eine Prüfung der Verwaltung dieser Akten bei 62 Bundesbehörden durch den Bundesrechnungshof führte zu dem Ergebnis, daß oftmals Personalakten rein vorsorglich auf Dauer aufbewahrt, d. h. überhaupt nicht ausgesondert werden. Daß dies auf lange Sicht zu einer Überlastung des der Verwaltung zur Verfügung stehenden Lagerraums führen muß mit der zwingenden Notwendigkeit, weiteren Lagerraum anzumieten und damit die einzelnen Etats zugleich mit steigenden Mieten zu belasten, ist ohne weiteres einsichtig. Eine zusätzliche Steigerung der Verwaltungskosten tritt dadurch ein, daß bei einer unbegrenzten oder sehr langen Aufbewahrung von Personalakten für deren Verwaltung auch immer mehr Personal nötig werden wird. Wirtschaftliche Gesichtspunkte sprechen also deutlich dafür, die Aufbewahrungsfristen für Personalakten eindeutig zu regeln und dabei entscheidend abzukürzen.

Eine rahmenrechtliche Bindung der Länder ist hinsichtlich der Aufbewahrung der Personalakten nicht vorgesehen, weil der Schutz der Beamten eine Vereinheitlichung der bestehenden Vorschriften nicht erfordert.

h) Automatisierte Personalverwaltungssysteme

Mit zunehmender Automatisierung in der öffentlichen Verwaltung werden auch verstärkt solche Personaldaten, die Bestandteil der Personalakten sind, automatisiert verarbeitet.

Die in der öffentlichen Verwaltung installierten Systeme entsprechen allerdings der generell für ein Personalinformationssystem angestrebten personalwirtschaftlichen Zielvorstellung nicht, die eine Gegenüberstellung von personalen Eigenschaften und Arbeitsplatzeigenschaften ermöglicht. Aus diesem Grunde ist es sinnvoll, hier nicht von Personalinformationssystemen, sondern von automatisierten Personalverwaltungssystemen zu sprechen.

Weitgehend fehlen noch Arbeitsplatzdatenbanken, da hierfür notwendige Stellenbeschreibungen nicht vorhanden sind. Allerdings sind Bemühungen erkennbar, Personaldaten, die in der Vergangenheit lediglich für den Zweck der Lohn- und Gehaltsabrechnung automatisiert verarbeitet wurden, auch für Zwecke der Personalwirtschaft und Personalverwaltung zu nutzen. Es handelt sich hierbei in der Regel um die automatisierte Erstellung von Arbeitsunterlagen zur Unterstützung administrativer Planungs- und Führungsaufgaben (Personalwirtschaft) sowie die Vorbereitung von Personalentscheidungen (einzelfallbezogene Personalverwaltungsaufgaben).

Oberster Maßstab für alle Arten der Datenverarbeitung und -nutzung ist der Erforderlichkeitsnachweis im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Daher ist in jedem Einzelfall der Frage nachzugehen, ob die automatisierte Verarbeitung und Nutzung eines bestimmten Datums unabdingbar für die Zwecke der Personalwirtschaft oder Personalverwaltung erforderlich ist und ob nicht adäquate andere, den Betroffenen weniger belastende Maßnahmen zur Verfügung stehen, die denselben Verwaltungszweck erreichen. Entsprechend der herrschenden Meinung in Literatur und Rechtsprechung im Arbeitsrecht ist es notwendig, daß die automatisierte Verarbeitung und Nutzung von Personaldaten — gemeint sind hier und im folgenden nur solche personenbezogenen Daten, die unter den materiellen Personalaktenbegriff fallen — auf die Fälle gesetzlicher Verarbeitungspflichten und

den Zweck der Durchführung des Dienstverhältnisses beschränkt werden.

Die automatisierte Verarbeitung von Personalaktendaten beschränkt sich auf Hilfs- und Unterstützungsfunktionen.

Zur Erfassung medizinischer Daten hat der Bundesbeauftragte für den Datenschutz in seinem Achten Tätigkeitsbericht 1986 (S. 18) festgestellt, daß medizinische und psychologische Befunde und Daten, aus denen diese abgeleitet werden können, allenfalls in selbständigen und streng abgeschotteten Systemen des personalärztlichen Dienstes automatisiert verarbeitet werden dürfen. Diese Kernaussage wird durch die entschiedene Stellungnahme der Bundesregierung (BT-Drucksache 10/4594, Nr. 2.3 I) ergänzt, der zufolge die von der Rechtsprechung der Erhebung medizinischer und psychologischer Daten gezogenen Grenzen von jedem Träger öffentlicher Verwaltung zu beachten sind mit der Konsequenz, daß die Erhebung solcher Daten nur insoweit zulässig ist, als sie auf eine durch Krankheit, Körperbehinderung usw. mögliche Beeinträchtigung der zu verrichtenden Dienstleistung Rückschlüsse zulassen (Anlage zur BT-Drucksache 10/4594, Nr. B I, S. 18).

Die in der Bundesverwaltung bestehenden oder in der Erprobung befindlichen automatisierten Personalverwaltungsverfahren berücksichtigen die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsätze über das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (BT-Drucksache 10/4594, Nr. 1.1 I) unabhängig davon, ob diese Grundsätze hier einschlägig sind.

Die Bundesregierung hat sich dazu bekannt, keine Personalinformationssysteme einzuführen, die sich als umfassendes Kontrollinstrument oder dazu eignen, Persönlichkeitsprofile zu erstellen.

Entsprechend dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist es rechtlich geboten, personenbezogene Daten nicht länger zu verarbeiten oder zu nutzen, als es für den Zweck, für den sie erhoben worden sind, erforderlich ist.

Bei einer Verbindung eines Personalverwaltungssystems mit anderen Systemen können theoretisch aufgrund der um das Vielfache gesteigerten Menge der zugänglichen Daten sehr detaillierte Persönlichkeitsbilder geschaffen werden. Es ist daher generell dafür Sorge zu tragen, daß die Personalverwaltungssysteme hinreichend abgeschottet werden.

Entsprechend den Begrenzungen des Einsichtsrechts sowie der Auskunfts- und Vorlagepflicht von herkömmlichen Personalakten gegenüber Dritten sind auch bei der Übermittlung automatisiert verarbeiteter personenbezogener Daten aus einer Datei an Dritte Grenzen gezogen.

Da sämtliche der hier relevanten Daten personenbezogener Art sind, unterliegt ihre Verarbeitung und Nutzung — soweit nichts Besonderes geregelt ist — den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes mit den darin enthaltenen Einschränkungen. Gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 BDSG hat derjenige, der personenbezogene Daten verarbeitet, die technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, um die Ausführung der Vorschriften des BDSG zu gewährleisten. Die einzelnen Kontrollinstrumente sind in der Anlage zu § 6 Abs. 1 Satz 1 BDSG aufgeführt.

Gerade hier ein Höchstmaß an Sicherheit walten zu lassen, trägt ganz erheblich dazu bei, automatisierten Personalverwaltungssystemen aller Art zu der erforderlichen Akzeptanz zu verhelfen. Entsprechend der nach der vorbezeichneten Anlage zu gewährleistenden Zugriffskontrolle sollte der Kreis der Datenempfänger so klein wie möglich gehalten werden, um unkontrollierte Zugriffe zu vermeiden. Daher ist eine kritische und genaue Analyse der Notwendigkeit des Zugangs zu bestimmten Daten unter dem Aspekt der jeweiligen Zuständigkeit zwingend.

Die spezifischen Gefährdungen der automatisierten Verwaltung von Personaldaten resultieren im Verhältnis zu den herkömmlichen Formen manueller Personalaktenbearbeitung daraus, daß die automatisierte Datenverarbeitung Speicherungs- und Verknüpfungsmöglichkeiten in praktisch unbegrenzter Menge, und zwar sowohl hinsichtlich der Zahl als auch der Art, möglich macht. Besonderes Augenmerk muß hierbei neben den Gefahrenquellen der mangelnden Transparenz und des Mißbrauchs in Form der Verarbeitung zusätzlicher oder falscher Daten und in Form unzulässiger Auswertungen dem sog. Kontextverlust zuteil werden, der sich daraus ergeben kann, daß die in einer Personalakte akkumulierten Daten durch den Zwang zur Formalisierung verkürzt und damit ihres individuellen Kontextes beraubt werden. Die hierdurch eintretende Vergröberung wie Zersplitterung des Datenbildes kann Fehlbeurteilungen und -entscheidungen implizieren.

Jede EDV-gestützte Personaldatenverarbeitung kann dem Dienstherrn Daten und Verknüpfungsergebnisse liefern, die sonst nur unter besonders hohem Aufwand — wenn überhaupt — erzielbar wären. Hierdurch wird sein Informationspotential entscheidend vergrößert.

Im Vordergrund der datenschutzrechtlichen Erwägungen haben deshalb bei dem Betrieb jeder Art von Personalverwaltungssystemen in automatisierter Form Überlegungen zu stehen, die die Vermeidung der Gefährdung des Persönlichkeitsrechts, die Problematik des Kontextverlustes und die Eliminierung der spezifischen Verknüpfungsgefährdung betreffen.

Um der Gefahr eines Mißbrauchs der automatisierten Datenverarbeitung und -nutzung vorzubeugen, ist ihre Zulässigkeit im Bereich der Personalaktenverwaltung von vornherein zu beschränken auf Fälle, in denen dies für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft geschieht. Gesetzliche Vorschriften, die die automatisierte Verarbeitung und Nutzung solcher Daten ausdrücklich erlauben, bleiben unberührt.

Grundlage aller Datensicherungsmaßnahmen ist eine zweckmäßige organisatorische Gestaltung im

Hinblick auf Aufbau- und Ablauforganisation. Vorzusehen sind Maßnahmen wie klare Funktionszuordnung der eingesetzten Bearbeiter, Übersicht über die Daten und die Art ihrer Verarbeitung, Richtlinien zur Zugangs- und Zugriffsberechtigung, über die Behandlung von geschützten Dokumenten, über Inventuren im DV-Bereich und Personalbereich, zur Programmüberwachung, zur Verpflichtung der Mitarbeiter zur Geheimhaltung usw. Maßnahmen der Datensicherung in Anlehnung an die Vorschläge der Anlage zu § 6 Abs. 1 Satz 1 BDSG sind insbesondere:

— Unbefugten den Zugang zu Datenverarbeitungsanlagen, mit denen Personalaktendaten verarbeitet werden, zu verwehren (Zugangskontrolle), etwa in Form von Festlegung der befugten Personen, Ausweiskontrolle durch Pförtner oder Ausweislesegerät, speziellen Zugangskontrollen für betriebsfremde Personen (Reinigungspersonal usw.), Protokollierung der die Räume betretenden Personen, Sicherheitsschlössern an den Eingängen, baulichen Maßnahmen (Sicherung der Schächte usw.).

— Personen, die bei der Verarbeitung von Personalaktendaten tätig sind, daran zu hindern, daß sie Datenträger unbefugt entfernen (Abgangskontrolle), durch Kontrolle des Gepäcks der Personen, die die datenverarbeitende Stelle verlassen, Protokollierung der autorisierten Weitergabe von Datenträgern usw., Verhinderung der Möglichkeit des Duplizierens von Datenträgern, Programmen, Dokumentationen.

— Die unbefugte Eingabe in den Speicher sowie die unbefugte Kenntnisnahme, Veränderung oder Löschung gespeicherter Personalaktendaten zu verhindern (Speicherkontrolle) durch Verschlüsselungsroutinen für Dateien und Programme, Benutzercodes, Segmentsperren.

— Die Benutzung von Datenverarbeitungssystemen, aus denen oder in die Personalaktendaten durch selbsttätige Einrichtungen übermittelt werden, durch unbefugte Personen zu verhindern durch Verschließbarkeit von Datenstationen und Protokollierung der Benutzung.

— Zu gewährleisten, daß die zur Benutzung eines Datenverarbeitungssystems Berechtigten durch selbsttätige Einrichtungen ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Personalaktendaten zugreifen können (endogene Zugriffskontrolle), durch Zugriffs-Berechtigungs-Tabelle, Prüfung der Funktions-Berechtigung, Prüfung der Zielgruppen-Berechtigung, Prüfung der Datenfeld-Berechtigung.

— Zu gewährleisten, daß überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen Personalaktendaten durch selbsttätige Einrichtungen übermittelt werden können (Übermittlungskontrolle), durch Dokumentation der Abruf- und Übermittlungsprogramme usw., Protokollierung der Übermittlung der Daten, Auswertungsverfahren der durch die DVA erstellten Protokolle.

— Zu gewährleisten, daß überprüft und festgestellt werden kann, welche Personalaktendaten zu welcher Zeit von wem in Datenverarbeitungssysteme eingegeben worden sind (Eingabekontrolle), durch Dokumentation der für die Dateneingabe einzusetzenden Programme, Protokollierung von Eingaben, Auswertungsverfahren der durch die DVA erstellten Protokolle.

— Zu gewährleisten, daß bei der Übermittlung von Personalaktendaten sowie beim Transport entsprechender Datenträger diese nicht unbefugt gelesen, verändert oder gelöscht werden können (Transportkontrolle), durch Sicherung der Transportwege, Sicherung der Übermittlung und Übermittlungswege durch Verschlüsselungsgeräte.

— Die innerbehördliche Organisation so zu gestalten, daß sie den besonderen Anforderungen des Datenschutzes gerecht wird (Organisationskontrolle).

— Verfahrensdokumentation.

Ausgehend von dem Grundsatz der Konzentration datenschutzrechtlicher Bestimmungen im Bundesdatenschutzgesetz — sowie den entsprechenden Regelungen auf Landesebene — beschränkt sich der Gesetzentwurf auf wenige bereichsspezifische Normen. Durch diese soll neben dem rechtssystematischen Interesse der Normenklarheit auch die Akzeptanz moderner Organisationsmittel in der Personalverwaltung erleichtert werden.

4. **Allgemeines zu Artikel 2 Nummer 5**

Um einem Beamten eine Tätigkeit außerhalb seiner bisherigen Dienststelle übertragen zu können, stellt das geltende Beamtenrecht nur die Instrumente der Versetzung und Abordnung zur Verfügung, die auf die Verwendung bei Dienstherren in der Bundesrepublik Deutschland begrenzt sind. Die wachsende internationale Zusammenarbeit, aber auch der zunehmende Einfluß von Entwicklungen im internationalen Bereich auf innerstaatliche Gegebenheiten erfordern jedoch in verstärktem Maße den Einsatz von Beamten bei internationalen oder supranationalen Organisationen oder auch in anderen Staaten. Diese Entwicklung wird sich künftig noch verstärken. Ihr soll durch die ausdrückliche Schaffung eines neuen Instituts, der „Zuweisung zur Amtsausübung in besonderen Fällen", in einem neuen § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) Rechnung getragen werden. Durch Ausbringung im Kapitel II des Beamtenrechtsrahmengesetzes wird die neue Vorschrift unmittelbare Rechtswirkung für den Bund und für die Länder erhalten.

Der neue § 123a BRRG betrifft ausschließlich das Beamtenrechtsverhältnis. Die Anwendung der Neuregelung setzt deshalb voraus, daß der Zuweisung insbesondere völker- und verfassungsrechtlich nichts entgegensteht.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 (Bundesbeamtengesetz)

Zu § 78 BBG

Die Mängel des geltenden Rechts werden dadurch beseitigt, daß im neuen § 78 Abs. 1 BBG der Regreß einheitlich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt wird.

Nach Absatz 2 verjähren die Rückgriffsansprüche des Dienstherrn wie bisher grundsätzlich in drei Jahren.

Absatz 3 ist mit dem jetzigen Absatz 4 identisch.

Zu § 90 BBG

Zu Absatz 1

Als Grundtatbestand stellt § 90 Abs. 1 BBG (neu) fest, daß über jeden Beamten eine Personalakte zu führen ist. Damit soll zugleich zum Ausdruck gebracht werden, daß über jeden Beamten nur *eine* Personalakte zu führen ist („Verbot der geheimen Personalakten"); dies schließt jedoch die Führung von Teil- und Nebenakten nicht aus, auch nicht die Speicherung von Informationen aus der Grundakte oder aus Teilakten in Dateien.

Das Personalaktengeheimnis, dessen Sicherung im einzelnen der ganze Untertitel dient, wird in Satz 1 Halbsatz 2 in der generellen Aussage zusammengefaßt, daß die Personalakte vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen ist.

Der dem materiellen Personalaktenbegriff zugrundeliegende unmittelbare innere Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis bestimmt den Inhalt der Personalakte des Beamten. In diese sind danach insbesondere aufzunehmen:

- weiterzuführender Personalbogen als formularmäßige Zusammenfassung der Personalakte, worunter eine ständig zu aktualisierende schriftliche Übersicht aller für das Dienstverhältnis wesentlichen Daten verstanden wird,
- Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Lichtbild,
- Personenstandsurkunden und Staatsangehörigkeitsnachweis,
- Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildung einschließlich Prüfungszeugnisse und anderweitige Befähigungsnachweise,
- Führungszeugnisse, Auskünfte aus dem Bundeszentralregister,
- Gesundheitszeugnisse, ärztliche Stellungnahmen zur gesundheitlichen Eignung für einen bestimmten Dienstposten, Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft, unter Umständen Tropentauglichkeitsbescheinigung,
- Nachweis über Wehr- oder Zivildienst,
- Unterlagen über Vereidigung, Ernennungen, Beförderungen, Abordnungen, Versetzungen, Umsetzungen, Dienstpostenübertragungen, Urlaub, Dienstjubiläen, Nebentätigkeiten, ehrenamtliche Tätigkeiten, Ehrungen, Belobigungsschreiben,
- mit dem Dienstverhältnis zusammenhängende Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die nicht zu einem Disziplinarverfahren geführt haben, soweit sie sich als begründet oder zutreffend erweisen,
- Disziplinarvorgänge nach Abschluß des Disziplinarverfahrens, Unterlagen über Ermittlungs-, Straf- und Berufsgerichtsverfahren sowie über Bußgeldverfahren, soweit ein Bezug zur dienstlichen Tätigkeit besteht, und über Maßnahmen der Dienstaufsicht,
- abschließende Entscheidungen in Rechtsstreitigkeiten aus dem Dienstverhältnis,
- abschließende Entscheidungen in Regreß- und Schadenersatzverfahren,
- dienstliche Beurteilungen, Dienstzeugnisse,
- Besoldungsunterlagen einschließlich der Unterlagen über vermögenswirksame Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltsvorschüsse,
- Unterlagen über Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung und Reisekosten,
- Unterlagen über Erkrankungen,
- Unterlagen über Beihilfen, Unterstützungen und Zuschüsse,
- Unterlagen über die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand,
- Unterlagen über die Versorgung des Beamten und seiner Hinterbliebenen,
- Eingaben und Gesuche des Beamten in persönlichen Angelegenheiten.

In Anbetracht der ressortspezifischen Besonderheiten und der hieraus resultierenden Unterschiede in einzelnen Punkten kommt dieser Festlegung des Umfangs der Personalakten nicht der Charakter einer abgeschlossenen Aufzählung zu.

Soweit Leistungsunterlagen, wie z. B. über Besoldung und Beihilfe, zu den Personalakten zählen, erfaßt der Personalaktenbegriff nicht die Zahlungsunterlagen, wie z. B. Kassenanweisungen oder Arztrechnungen und Rezepte, die von der Beihilfestelle spätestens mit der Beihilfefestsetzung an den Beamten zurückgegeben werden.

Die von § 90 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 BBG erfaßten Personaldaten sind Bestandteil der Personalakte, auch wenn sie in Dateien gespeichert sind; damit unterliegen auch sie den allgemeinen Regelungen der §§ 90 bis 90f.

Satz 3 begrenzt die Verwendung der Personalakte allgemein auf Zwecke der Personalverwaltung und Personalwirtschaft. Hierzu zählen insbesondere Begründung, Durchführung, Beendigung und Abwicklung des Dienstverhältnisses sowie Personalplanung.

Sämtliche oben aufgezählten, den Mindestinhalt der Personalakte bildenden Unterlagen lassen sich unter

dem Gesichtspunkt des gebotenen inneren Zusammenhangs mit dem Dienstverhältnis von anderen Unterlagen, denen Personalaktenqualität fehlt, durch den Zweck, zu welchem der jeweilige Vorgang angelegt worden ist, abgrenzen. Handelt es sich nämlich um einen Vorgang, der besonderen, von dem Dienstverhältnis und der Person des Beamten sachlich zu trennenden Zwecken dient, so kann er — auch wenn er die dienstlichen Verhältnisse des Beamten berührt — keine Aufnahme in die Personalakte finden, mit der Folge, daß ihm Sachaktenqualität zuzuerkennen ist. Dies gilt insbesondere für Prüfungsakten, Sicherheitsakten und Kindergeldakten des Dienstherrn sowie für Akten, die im Zusammenhang mit der Prüfung und Erteilung von Ausnahmegenehmigungen nach den Laufbahnvorschriften bei den dafür zuständigen Behörden entstehen. Sachaktenqualität wird darüber hinaus bejaht für alle Akten über Vorgänge der Personalplanung, der Stellenausschreibungen, des Ausleseverfahrens, der Stellenbewertungen und der Geschäftsverteilung; dies gilt auch für Prozeßakten.

Zu Absatz 2

Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Die Grundakte enthält insbesondere Unterlagen über die Begründung des Dienstverhältnisses sowie den dienstlichen Werdegang und den Einsatz des Beamten. Ein Verzeichnis der Teilakten ist zur Grundakte zu nehmen. Teilakten können bei Bedarf insbesondere für folgende Unterlagen angelegt werden:

— Beurteilungen

— Besoldung (einschl. vermögenswirksame Leistungen, Abtretungen, Pfändungen, Gehaltsvorschüsse)

— Urlaub (Erholungsurlaub, Sonderurlaub, Erziehungsurlaub, Dienstbefreiung)

— Erkrankungen

— Trennungsgeld, Umzugskosten, Reisekosten

— Dienstunfälle

— Unterstützungen.

Insbesondere für Vorgänge, die nach einem bestimmten Zeitraum wieder aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten sind, sind regelmäßig Teilakten anzulegen. Für Disziplinarvorgänge (Vorermittlungsakten, Untersuchungsakten) ist dies in der Verwaltungsvorschrift Nr. 1 zu § 119 BDO bestimmt, wobei für jeden Vorgang eine gesonderte Teilakte vorgeschrieben ist.

Personalnebenakten dürfen (nur) geführt werden, wenn dies zu einer reibungslosen Personalverwaltung zwingend notwendig ist, weil mehrere personalverwaltende Behörden (als solche gelten auch zentrale Besoldungsberechnungsstellen) für den Beamten zuständig sind oder weil die personalverwaltende Behörde nicht mit der Beschäftigungsbehörde identisch ist, was bei einem mehrstufigen Verwaltungsaufbau häufig der Fall ist. Nebenakten dürfen nur solche Unterlagen enthalten die — im Original oder als Doppel — auch in der Grundakte oder einer Teilakte enthalten sind und deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung der betreffenden Behörde unerläßlich ist. Aus dem Grundsatz der Abschottung von Unterlagen nach § 90a ergibt sich, daß diese nicht in Nebenakten aufgenommen werden dürfen. Nebenakten sollen aufgelöst und Doppel vernichtet werden, sobald eine Notwendigkeit für ihre Führung bei der jeweiligen Behörde nicht mehr besteht.

Verfügt eine Behörde über Außenstellen, können ebenfalls Personalnebenakten geführt werden, wenn dies für einen reibungslosen Verwaltungsablauf zwingend erforderlich ist.

Zur Verbesserung der Transparenz für den betroffenen Beamten ist ein Verzeichnis der Nebenakten bei der Grundakte zu führen.

Zu Absatz 3

Der Zugang zur Personalakte ist auf die Bearbeitung von Personalangelegenheiten begrenzt. Zu anderen als den genannten Zwecken ist die Nutzung der Personalakte unzulässig. Eingeschlossen in diese Zugangsregel sind auch solche Bearbeiter von Personalangelegenheiten, die an bestimmten Aufgaben und Entscheidungen der Personalverwaltung zu beteiligen sind. Das gleiche gilt für Geheimschutzbeauftragte im Rahmen der Sicherheitsrichtlinien.

Zu § 90a BBG

Unterlagen über Beihilfen sind stets als besondere Teilakten zu führen und sollen in einer von der Personalverwaltung im engeren Sinn organisatorisch getrennten Arbeitseinheit bearbeitet werden, was auch eine personelle Trennung einschließt. Das Problem der Führung von Beihilfeakten und der sicheren Verwahrung der in ihnen enthaltenen ärztlichen Gutachten steht im engsten Sachzusammenhang mit dem Personalaktengeheimnis. Da Beihilfeakten regelmäßig höchstpersönliche Daten enthalten, die bei unsachgemäßem Gebrauch zu spürbaren Nachteilen für den Betroffenen führen können, kommt ihrer Absicherung gegen unbefugte Kenntnisnahme (sog. Abschottung) besondere Aufmerksamkeit zu.

Die Kenntnisnahme von geschützten Daten über Krankheiten, Diagnosen, Behandlungen und Medikationen ist daher im Rahmen des Beihilfeverfahrens auf das für die Abrechnung unumgänglich notwendige Maß zu beschränken. Dies spricht für eine strikte organisatorische Trennung der Beihilfeakten, insbesondere der in ihnen enthaltenen ärztlichen Unterlagen, von den sonstigen Personalakten. Wenn von einem absoluten Gebot der getrennten Bearbeitung abgesehen wird, ist dies aus Gründen der Verwaltungspraxis geschehen. Insbesondere in kleineren personalverwaltenden Behörden ist ein Sachbearbeiter mit der Bearbeitung von Beihilfevorgängen nicht ausgelastet, so daß ihm zwangsläufig noch weitere Aufgaben zugewiesen werden müssen.

Die Verwendung und Weitergabe der Beihilfedaten für andere als für Beihilfezwecke ist nur zulässig — ungeachtet besonderer Rechtsvorschriften —, wenn der Beihilfeberechtigte und der bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einverstanden sind, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. Im letzteren Fall sollte der Beamte im Rahmen der Fürsorgepflicht unterrichtet werden.

Außerhalb von Beihilfeverfahren im Rahmen des Dienstverhältnisses entstehende Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren sind wie Beihilfevorgänge zu behandeln.

Bei ärztlichen Untersuchungen im Rahmen des Dienstverhältnisses, z. B. durch den ärztlichen Dienst, entstehende Unterlagen werden als Sachakten geführt. Zur Personalakte dürfen nur für die Personalverwaltung und -wirtschaft erforderliche ärztliche Gutachten, z. B. anläßlich eines Dienstunfalls, sowie Ergebnisse ärztlicher Untersuchungen, z. B. Tropentauglichkeitszeugnis oder Schwerbehindertenausweis, genommen werden. Ärztliche Gutachten sind besonders zu sichern, z. B. durch Aufbewahrung in verschlossenen Umschlägen.

Zu § 90b BBG

Entsprechend den geltenden Regelungen in den Beamtengesetzen des Bundes und der Länder sind Beschwerden und Behauptungen, die für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, erst nach Anhörung des Beamten in die Personalakte aufzunehmen. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen. Eine Erweiterung der bisher geltenden Regelung wird hier insoweit vorgenommen, als auch hinsichtlich von Werturteilen ein Anhörungsrecht und ein Gegenäußerungsrecht gewährt werden. Beurteilungsbeiträge oder vorbereitende Stellungnahmen sind, soweit sie nicht förmlich in die Beurteilung integriert oder mit ihr eröffnet werden, nicht Bestandteil der Personalakte im materiellen Sinn (BVerwGE 62, 135). Sie sind daher nicht zur Personalakte zu nehmen, sondern entweder den Verfassern zurückzugeben oder zu vernichten. Ein Anhörungsrecht des betroffenen Beamten ist für derartige Unterlagen nicht gegeben; seine Rechte werden im formellen Beurteilungsverfahren ausreichend geschützt. Werden Bewertungen, die der Vorbereitung einer dienstlichen Beurteilung dienen, zur Personalakte genommen, kann die Anhörung des Beamten bis zur Eröffnung der Beurteilung zurückgestellt werden. Solche Unterlagen dürfen nur mit Zustimmung des Beamten weitergegeben werden.

Ergeben sich Zweifel an der Begründetheit oder Richtigkeit der Beschwerden oder Behauptungen und läßt sich diese nicht nachweisen, so ist von einer Aufnahme in die Personalakte abzusehen.

Zu § 90c BBG

Zu Absatz 1

Dem Beamten wird — wie nach den geltenden Vorschriften des BBG und der Landesbeamtengesetze — ein Recht auf Einsicht in seine Personalakte garantiert. Dieses letztlich aus dem Fürsorgeprinzip abgeleitete Recht bezieht sich auf die vollständige Personalakte. Die Fürsorgepflicht kann jedoch im Einzelfall auch zu einer Beschränkung des Einsichtsrechts des Beamten in ihn betreffende ärztliche Gutachten führen, wenn zu besorgen ist, daß der Beamte bei Kenntnis des Befundes weiteren Schaden an seiner Gesundheit nimmt.

Die Beendigung des Beamtenverhältnisses ist für die Ausübung des Rechts auf Akteneinsicht ohne Belang. Das Recht auf Einsicht bleibt deshalb Ruhestands- sowie früheren Beamten erhalten; dies gilt allerdings nicht für solche ehemaligen Beamten, bei denen die Nichtigkeit ihrer Ernennung oder die Rechtmäßigkeit der Zurücknahme ihrer Ernennung rechtskräftig festgestellt ist.

Dem Beamten steht ein grundsätzlich uneingeschränktes Recht auf Einsicht in seine Personalakte zu. Das Vorliegen eines rechtlichen Interesses wird unterstellt. Es bedarf in den genannten Fällen deshalb keiner Genehmigung, wenn ein Anspruch auf Einsicht geltend gemacht wird. Die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Einsichtsrechts ist lediglich unter dem Aspekt des Mißbrauchs beschränkt.

Die Berechtigung des betroffenen Beamten, von der durch die Einsicht erlangten Kenntnis über die Personalakte sowie von den Abschriften und Kopien Gebrauch zu machen, wird durch die Pflichten aus dem besonderen Dienst- und Treueverhältnis begrenzt.

Zu Absatz 2

BBG und BRRG in der geltenden Fassung treffen keine Regelung über die Einsicht in die Personalakte durch einen Bevollmächtigten. Allerdings war bereits in der Durchführungsverordnung zu § 42 des Deutschen Beamtengesetzes (DBG) bestimmt: „Der Beamte kann das Recht auf Einsicht in seine Personalakten grundsätzlich nur persönlich ausüben. Ist er zur persönlichen Einsichtnahme nicht in der Lage, so ist die Einsicht auch einem bevollmächtigten Vertreter zu gestatten, falls triftige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen." Um auszuschließen, daß der Bevollmächtigte von der ihm durch die Einsicht zufließenden Kenntnis unsachgemäßen Gebrauch macht, wird die Einsicht des Bevollmächtigten davon abhängig gemacht, daß dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, obwohl dessen Einsichtsrecht aus dem uneingeschränkten Einsichtsrecht des Beamten abgeleitet ist.

Den Hinterbliebenen eines Beamten steht bislang ausdrücklich nur in Rheinland-Pfalz und Niedersachsen (§ 102 Abs. 3 LBG RP, § 101 Abs. 7 NBG) ein gesetzliches Einsichtsrecht zu. Hieran knüpft die vorgesehene Regelung des Entwurfs an. Sie sieht ein Ein-

sichtsrecht der Hinterbliebenen vor, wenn und soweit diese ein berechtigtes Interesse glaubhaft machen und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Diese Einschränkung ist durch folgende Überlegung gerechtfertigt: Hinterbliebene sind nicht zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet, d. h. daß Inhalte der Personalakte, die nur für den Dienstgebrauch bestimmt sind, von ihnen durchaus an Dritte weitergegeben werden könnten. Eine uneingeschränkte, undifferenzierte Gewährung des Einsichtsrechts zugunsten der Hinterbliebenen würde deshalb den dienstlichen Belangen nicht gerecht.

Stehen dienstliche Gründe einer Einsicht entgegen, ist zu prüfen, ob und inwieweit eine Auskunft in Betracht kommt.

Bei der Gewährung der Einsicht oder Auskunft sind die nach Absatz 2 berechtigten Personen darauf hinzuweisen, daß sie von der erlangten Kenntnis nur in dem zur Einsicht bzw. Auskunft berechtigenden Umfang Gebrauch machen dürfen. Eine darüber hinausgehende Verwertung der gewonnenen Informationen ist unzulässig.

Andere als die genannten Privatpersonen haben keinen Anspruch auf Einsicht in die Personalakte. Ihnen darf selbst dann keine Akteneinsicht gewährt werden, wenn der Beamte hierzu seine Zustimmung erteilt hat. Dies folgt aus dem Charakter der Personalakte als dienstlicher (amtlicher) Akte und ferner aus der Vertraulichkeit dieser Vorgänge.

Zu Absatz 3

Das Recht auf Einsicht in seine Personalakte, das dem Beamten uneingeschränkt zusteht mit der Folge, daß er es beliebig oft ausüben kann, darf durch das Erfordernis einer bestimmten Form der Geltendmachung, beispielsweise der Schriftform, nicht eingeschränkt werden. Ebensowenig bedarf es einer Begründung, insbesondere einer Darlegung eines rechtlichen Interesses an der begehrten Einsicht. Allerdings ist, um eine ordnungsmäßige Personalaktenführung sicherzustellen, die Einsichtnahme dahingehend zu begrenzen, daß sie nur bei der personalaktenführenden Stelle oder einer von ihr bestimmten Stelle gewährt wird.

Die Einsicht ist grundsätzlich unter Aufsicht eines Mitarbeiters der Personalverwaltung zu gewähren; dies soll eine Manipulation an der Personalakte ausschließen.

Das in der Verwaltungspraxis von Bund und Ländern bereits eingeräumte Recht, bei der Einsicht in die Personalakten Aufzeichnungen über den Inhalt der Akten, Abschriften oder Ablichtungen einzelner Schriftstücke zu fertigen, wird gesetzlich verankert. Die Verwaltung kann verlangen, daß der Beamte die Schriftstücke, von denen er eine Abschrift machen will, vorher bezeichnet. Soweit dienstliche Gründe entgegenstehen — z. B. wenn das Schriftstück auch andere Bedienstete betrifft —, kann die Fertigung von Abschriften versagt werden. Der Beamte kann nicht verlangen, daß ihm die Verwaltung Ablichtungen zur Verfügung stellt oder für ihn Abschriften fertigt. Soweit jedoch ohne Schwierigkeiten der Wunsch des Beamten erfüllt werden kann, sollte dem entsprochen werden. Bei Personalakten, die mit EDV-Unterstützung geführt werden, kann der Ersuchende nicht darauf verwiesen werden, vom Bildschirm selbst Abschriften zu fertigen. In diesen Fällen ist dem Ersuchenden mindestens ein unverschlüsselter Ausdruck des sog. Personaldatenstammblattes kostenlos zu überlassen. Kosten (insbesondere Reisekosten), die dem Beschäftigten durch die Akteneinsicht entstehen, werden nicht erstattet.

Zu § 90d BBG

Vorab ist klarzustellen, daß der Datenfluß zwischen Grundakte und Nebenakten nicht unter die Übermittlungsvorschriften des § 90d fällt, da es sich lediglich um die Informationsverteilung innerhalb derselben Personalakte ohne Außenwirkung handelt.

Zu Absatz 1

Die Vorlage von Personalakten ist in zahlreichen Spezialvorschriften geregelt, z. B. insbesondere für folgende Ausschüsse, Gerichte und Kontrollinstitutionen: Bundes-/Landespersonalausschuß, parlamentarische Untersuchungsausschüsse, Petitionsausschuß, Bundesverfassungsgericht, Verwaltungsgerichte, Disziplinargerichte, Strafgerichte, Zivilgerichte, Arbeitsgerichte, Finanzgerichte, Bundes-/Landesrechnungshof. Insoweit besteht für Regelungen im Bundesbeamtengesetz und im Beamtenrechtsrahmengesetz kein Anlaß. Dagegen fehlen weitgehend besondere gesetzliche Regelungen über die Vorlage von Personalakten an andere Behörden.

Keine Schwierigkeiten bereitet die Frage, ob Personalakten vorgesetzten Dienstbehörden auch ohne Einverständnis des Beschäftigten vorgelegt werden dürfen. Aus der Natur der Sache ergibt sich bereits, daß der nach dem Verwaltungsaufbau höheren und im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde auf deren Verlangen Personalakten zum Zwecke der Personalverwaltung und der Personalwirtschaft vorzulegen sind (vgl. auch § 4 Abs. 2 Nr. 1 VwVfG). Dies gilt für die oberste Dienstbehörde auch dann, wenn sie nicht weisungsbefugt im Rahmen der Dienstaufsicht ist.

Es bestehen auch keine Bedenken, Personalakten anderen Behörden desselben Geschäftsbereichs ohne Einwilligung des Beamten zu überlassen, wenn dies zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist. Dies gilt insbesondere für Bewerbungen, Abordnungen, Versetzungen und Ernennungen. Das gleiche gilt für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn, soweit diese an Personalentscheidungen mitzuwirken haben, solche also nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden dürfen (vgl. z. B. § 46 Abs. 2 BBG).

Die Prüfung der Frage, wem neben diesen genannten Behörden ebenfalls ein Recht auf Vorlage der Personalakte eingeräumt werden soll, ohne daß die Einwilligung des Betroffenen erforderlich ist, hat zu dem

Ergebnis geführt, daß hierfür lediglich Ärzte in Betracht kommen. Ärzten, insbesondere Amtsärzten, die auf Veranlassung der personalverwaltenden Behörde ein Gutachten über den betreffenden Beamten erstellen, dürfen die für die Erstellung des Gutachtens notwendigen Teile der Personalakte ohne Einwilligung des Betroffenen vorgelegt werden.

Eine Übersendung der Personalakte an Behörden eines anderen Geschäftsbereichs — außer in den oben genannten Fällen — oder an Behörden eines anderen Dienstherrn ist an das Einverständnis des Beamten gebunden. Der in diesem Zusammenhang in der Verwaltungspraxis am häufigsten anzutreffende Fall eines solchen Einverständnisses ist derjenige der Bewerbung des Beschäftigten bei einem anderen Dienstherrn (z. B. Landespolizeibeamter bewirbt sich beim Bundesgrenzschutz, der Bundeswehr).

Ausgehend von dem Grundsatz, daß die Personalakten sowohl im dienstlichen Interesse als auch im schutzwürdigen persönlich-privaten Interesse des Beamten einen besonderen Vertrauensschutz genießen, der sich auch auf den Verkehr der Behörden untereinander erstreckt, hat die ersuchte Behörde vor Herausgabe von Personalakten stets darauf zu achten, daß ein auf die Übersendung von Personalakten gerichtetes Ersuchen eine substantiierte und im einzelnen mit Tatsachen belegte Darstellung der Bedeutung der Sache und der Erforderlichkeit der Akteneinsicht enthält. Stehen z. B. Beweismittel anderer Art zur Aufklärung des relevanten Sachverhalts zur Verfügung, kommt eine Übersendung von Personalakten nicht in Betracht.

Sodann muß die (ersuchte) Behörde nach dem in der Lehre vom Persönlichkeitsrecht entwickelten Prinzip der Güter- und Interessenabwägung in jedem Einzelfall sorgfältig prüfen, ob dem mit der Aktenanforderung geltend gemachten öffentlichen Interesse das schutzwürdige Interesse des Beamten an der Geheimhaltung seiner Personalakte oder die Verpflichtung zur Wahrung des Amtsgeheimnisses entgegensteht.

Die Grundsätze über die Vorlage von Personalakten gelten entsprechend für Auskünfte hieraus. Nach dem Gebot der Verhältnismäßigkeit wird der Auskunftserteilung, bei der der Auskunftgebende die Information genau dosieren kann, Priorität gegenüber der mit der Vorlage verbundenen Einsichtgewährung eingeräumt.

Die Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erfordert von der Behörde zu prüfen, ob sie die Personalakten vorlegen darf oder ob bloße Auskunftserteilung genügt. Hiernach ist in jedem Einzelfall von der ersuchten Behörde zu prüfen, ob die Auskunftserteilung anstelle einer Vorlage oder eine Beschränkung der Vorlage auf Teile der Personalakte ausreicht, um der ersuchenden Behörde die Durchführung ihrer Aufgaben zu ermöglichen.

Zu Absatz 2

Die Erteilung von Auskünften aus der Personalakte an Dritte darf grundsätzlich nur mit Einwilligung des Beamten erfolgen.

Ohne Einwilligung des Beamten kommt eine Auskunftserteilung nur in Betracht, wenn die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen eines Dritten dies zwingend erfordert (z. B. bei vollstreckbarem Zahlungstitel eines Dritten gegen den Beamten).

Empfänger und Inhalt der Auskunft sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

Zu § 90e BBG

Zu Absatz 1

Soweit sich die Entfernung von Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen nicht nach den Vorschriften der Bundesdisziplinarordnung richtet, ist folgende Regelung vorgesehen:

Der Grundsatz der Personalaktenwahrheit, der aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn folgt, gebietet es, Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen sowie Bewertungen, die sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Da es schwerwiegende Gründe für den Beamten geben kann, derartige Vorgänge in der Personalakte zu belassen, ist seine Zustimmung vorher einzuholen (Satz 1 Nr. 1).

Entsprechend dem sich ebenfalls aus der Fürsorgepflicht ergebenden Resozialisierungsgedanken, der auch in § 119 der Bundesdisziplinarordnung seinen Ausdruck gefunden hat, ist in Satz 1 Nr. 2 die Möglichkeit vorgesehen, sonstige für den Beamten ungünstige oder nachteilige Unterlagen aus den Personalakten zu entfernen. Dies gilt z. B. für negativ wirkende Tatsachenbehauptungen, für mißbilligende Äußerungen sowie Ermahnungen oder Rügen eines Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten, die nicht für die nächste dienstliche Beurteilung benötigt werden oder Teil einer dienstlichen Beurteilung oder einer anderen die Leistung oder Eignung betreffenden förmlichen Feststellung sind. Unter einer solchen „förmlichen Feststellung" ist z. B. die Feststellung der Nichteignung als Referatsleiter, der Nichteignung für den Ministerialdienst oder gesundheitlicher Beeinträchtigungen in einem Zwangspensionierungsverfahren zu verstehen. Ausgehend von den Tilgungsfristen der BDO erscheint hier ein Zeitraum von drei Jahren angemessen. Bei erneuten Vorwürfen vor Fristablauf wird die Frist unterbrochen, da insoweit der Resozialisierungsgedanke hinter dem Grundsatz der Vollständigkeit von Personalakten zurücktritt. Als nicht unterbrochen gilt die Frist, wenn sich die neuen Vorwürfe als falsch oder unbegründet erwiesen haben. Dies gilt auch, wenn ein Strafverfahren eingestellt oder durch Freispruch beendet wurde oder im Disziplinarverfahren ein Dienstvergehen nicht nachgewiesen werden konnte.

Zu Absatz 2

Mitteilungen in Strafsachen sind dann entsprechend der Bundesdisziplinarordnung zu entfernen, wenn sie Teil der Disziplinarakte geworden sind, weil sie denselben Sachverhalt betreffen, der auch zu einem Disziplinarverfahren geführt hat, bzw. sie ein Dienstvergehen zum Gegenstand haben. Betreffen sie nicht gleichzeitig auch ein Dienstvergehen, d. h. sind sie disziplinarrechtlich unerheblich, sind sie ebenso wie Auszüge aus dem Bundeszentralregister, die bei Einstellung, Übernahme usw. angefordert wurden, nach drei Jahren zu entfernen. Die Regelungen über die Unterbrechung dieser Frist in Absatz 1 Sätzen 2 und 3 gelten entsprechend.

Zu § 90f BBG

Zu Absatz 1

Als grundsätzlicher Anknüpfungstatbestand für die Aufbewahrungsdauer ist der Abschluß der Personalakte festgelegt. Personalakten sind abgeschlossen, wenn

- der Beamte ohne Versorgungsansprüche aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden ist, mit Ablauf des Jahres der Vollendung des 65. Lebensjahres,
- der Beamte oder Ruhestandsbeamte ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres,
- nach dem verstorbenen Beamten oder Ruhestandsbeamten versorgungsberechtigte Hinterbliebene vorhanden sind, mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung entfallen ist.

Kannleistungen sind bei der Feststellung der Versorgungsberechtigung zu berücksichtigen.

Abgeschlossene Personalakten (Grund- und Teilakten) sollen grundsätzlich fünf Jahre lang aufbewahrt werden. Nebenakten sind zu vernichten, sobald sie nicht mehr benötigt werden, spätestens jedoch mit dem Ausscheiden des Beamten aus dem aktiven Dienst.

Automatisiert gespeicherte Personalaktendaten unterliegen nicht den Aufbewahrungsfristen, soweit sie in Grund- oder Teilakten bereits vorhanden sind.

Eine Sonderregelung gilt für Personalakten von Beamten, die ohne Versorgungsanspruch ausgeschieden sind, wenn eine Versorgung durch Gnadenerweis noch zugesprochen werden könnte; in diesem Fall gelten die Personalakten bis zum Tod aller möglichen Versorgungsberechtigten als nicht abgeschlossen.

Zu Absatz 2

Unabhängig vom Abschluß der Personalakte insgesamt sind abgeschlossene Einzelvorgänge über Beihilfen, Heilfürsorge, Heilverfahren und Unterstützungen, Erkrankungen, Erholungsurlaub, Trennungsgeld, Umzugs- und Reisekosten fünf Jahre lang aufzubewahren, beginnend mit Ablauf des Jahres, in dem der Vorgang abschließend bearbeitet wurde. Praktikabilitätsgründe legen es nahe, nicht nur die Beihilfeunterlagen, sondern auch die übrigen Unterlagen in Teilakten zu führen.

Zu Absatz 3

Versorgungsakten sind zehn Jahre aufzubewahren, beginnend mit Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des Anspruchs, sind die Akten dreißig Jahre aufzubewahren.

Zu Absatz 4

Nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist sind Personalakten nach § 2 Abs. 1 und 5 des Bundesarchivgesetzes grundsätzlich dem Bundesarchiv anzubieten.

Zu § 90g BBG

Zu Absatz 1

Diese Vorschrift bestimmt die Voraussetzungen für die Verarbeitung und Nutzung, d. h. Speicherung, Veränderung, Übermittlung, Sperrung und Löschung sowie jede andere Verarbeitungsform, der von § 90 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 BBG erfaßten personenbezogenen Daten in Dateien. Verarbeitung und Nutzung sind — ungeachtet besonderer Rechtsvorschriften — nur zulässig zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft.

Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, richten sich Verarbeitung und Nutzung nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes.

Klarstellend wird hervorgehoben, daß eine Übermittlung von Personalaktendaten mit Mitteln der Informationstechnik nur zulässig ist, soweit die Voraussetzungen für eine Vorlage oder Auskunft nach § 90d erfüllt sind. Ein automatisierter Datenabruf durch andere Behörden ist nur aufgrund besonderer Rechtsvorschrift (als solche gilt nicht § 9 BDSGE) zulässig.

Aus dem Grundsatz der Zweckbindung der Datenverarbeitung ergibt sich, daß gespeicherte Daten unverzüglich zu löschen sind, soweit sie wegen Beendigung des Beamtenverhältnisses für Zwecke der Personalverwaltung und Personalwirtschaft nicht mehr benötigt werden.

Zu Absatz 2

Dem in § 90a zum Ausdruck kommenden Gedanken der Abschottung von Beihilfeakten und Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren wird auch im Rahmen der automatisierten Verarbeitung derartiger Unterlagen Rechnung getragen.

Zu Absatz 3

Eine automatisierte Verarbeitung ärztlicher Unterlagen ist im Rahmen der Personalverwaltung grundsätzlich ausgeschlossen. Auch die Ergebnisse medizinischer oder psychologischer Untersuchungen und Tests dürfen von der personalverwaltenden Stelle automatisiert nur verarbeitet werden, soweit sie die Eignung betreffen und dies dem Schutz des Beamten dient, z. B. Angaben über Tropentauglichkeit oder Schwerbehinderteneigenschaft; im übrigen dürfen sie — wie auch die Gutachten selbst — nur in selbständigen und abgeschotteten Systemen des ärztlichen Dienstes automatisiert verarbeitet werden.

Zu Absatz 4

Der Datenverarbeitung kommt im Rahmen automatisierter Personalverwaltungssysteme nur eine dienende Rolle zu. Sie muß sich auf Hilfs- und Unterstützungsfunktionen beschränken. Das Ergebnis einer solchen Verarbeitung darf deshalb nicht ausschließliche Grundlage einer Personalentscheidung sein.

Zu Absatz 5

Um die erforderliche Transparenz von Personalverwaltungssystemen für den Bediensteten und damit zugleich eine Kontrollmöglichkeit für ihn zu schaffen, ist vorgesehen, daß im Falle der automatisierten Verarbeitung und Nutzung von Personalaktendaten die Art der gespeicherten Daten dem Betroffenen selbst mitzuteilen ist. Daneben sind die Verarbeitungs- und Nutzungsformen automatisierter Personalverwaltungssysteme zu dokumentieren und einschließlich des jeweiligen Verwendungszweckes und des regelmäßigen Empfängerkreises und des Inhalts automatisierter Datenübermittlung allgemein bekanntzugeben, z. B. durch Hausmitteilung oder die Möglichkeit der Einsicht in der Dienststelle.

Zu § 96 BBG

Dem Bundespersonalausschuß in der Zusammensetzung für Angelegenheiten der Bundesbeamten gehören nach § 96 Abs. 2 sieben ordentliche Mitglieder an:

a) der Präsident des Bundesrechnungshofes als Vorsitzender (geborenes Mitglied)

b) der Leiter der Dienstrechtsabteilung des Bundesministeriums des Innern (geborenes Mitglied)

c) der Leiter der Personalabteilung einer anderen obersten Bundesbehörde (bestelltes Mitglied)

d) drei Bundesbeamte aufgrund einer Benennung durch die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften (bestellte Mitglieder)

e) ein weiterer Bundesbeamter (bestelltes Mitglied).

Die großen Unterschiede in der Struktur der Personalkörper der Bundesverwaltung lassen es nach den bisherigen Erfahrungen erforderlich erscheinen, einen zweiten Leiter einer Personalabteilung als Mitglied in das Gremium einzubeziehen, um bei den Beratungen die differenzierten personalwirtschaftlichen Verhältnisse umfassend einzubringen. Die Beratungen zum Poststrukturgesetz haben diese Differenzierungen und die Notwendigkeit zu einer Ergänzung des Mitgliederbestandes besonders verdeutlicht. Die sogenannte „freie" Position (siehe e) steht für die Umsetzung dieses Anliegens nicht zur Verfügung; in diese Position wird in ständiger Staatspraxis (auf Grund entsprechender Absprachen) ein Beamter im Benehmen mit einer Spitzenorganisation berufen, um Parität zwischen den großen Spitzenorganisationen herstellen zu können. Die Zahl der Mitglieder des Bundespersonalausschusses ist daher auf acht Mitglieder zu erhöhen.

Gleichzeitig sollen künftig alle vier Beamten, die nicht ständig Mitglieder bzw. Leiter von Personalabteilungen sind, aufgrund einer förmlichen Benennung durch die Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften bestellt werden.

Die Gründe für die Erhöhung der Zahl der Mitglieder des Bundespersonalausschusses liegen für die Zusammensetzungen des Bundespersonalausschusses in Angelegenheiten der Richter im Bundesdienst sowie in Angelegenheiten der Soldaten nicht vor; deshalb sollte es hier bei sieben Mitgliedern bleiben.

Zu § 100 Abs. 3 BBG

Infolge der Erhöhung der Zahl der Mitglieder des Bundespersonalausschusses (vgl. Artikel 1 Nr. 4) sollte auch die Zahl der zur Beschlußfähigkeit erforderlichen anwesenden Mitglieder erhöht werden.

Zu Artikel 2 (Beamtenrechtsrahmengesetz)

Zu § 12 BRRG

Mit der Regelung soll ermöglicht werden, Ausnahmen vom Verbot der Beförderung während der Probezeit für die Fälle zuzulassen, bei denen die volle Wirksamkeit des laufbahnrechtlichen Nachteilsausgleichs für Kinderbetreuungszeiten auf andere Weise nicht erreicht werden kann.

Bund und Länder bereiten gegenwärtig laufbahnrechtliche Änderungen mit dem Ziel vor, Verzögerungen, die vor der Einstellung, während des Vorbereitungsdienstes oder der Probezeit infolge Betreuung von Kindern eingetreten sind, in gleicher Weise auszugleichen wie die durch den Grundwehrdienst bedingten Zeitnachteile der Soldaten nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz. Der Ausgleich soll ebenfalls durch eine vorgezogene laufbahnrechtliche Anstellung erfolgen, und zwar für jedes berücksichtigungsfähige Kind um ein Jahr, höchstens jedoch um zwei Jahre. Um den Ausgleich in seiner zeitlichen Dimension voll wirksam werden zu lassen, wird für bestimmte Fallgruppen eine Ausnahme vom Verbot der Beförderung während der Probezeit unumgänglich sein.

Eine vergleichbare Regelung ist im Arbeitsplatzschutzgesetz in § 9 Abs. 7 Satz 6 getroffen.

Zu § 46 BRRG

Die Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes entspricht derjenigen des § 78 des Bundesbeamtengesetzes.

Zu §§ 56ff BRRG

Die Änderungen des Beamtenrechtsrahmengesetzes entsprechen denen des Bundesbeamtengesetzes (§ 90 bis § 90e und § 90g).

Zu § 123a BRRG

Die bisher beamtengesetzlich geregelten Möglichkeiten, den Beamten an eine andere Dienststelle zu überweisen — Versetzung und Abordnung —, haben die Verwendung des Beamten bei einem Dienstherrn in der Bundesrepublik Deutschland zum Gegenstand. Tätigkeiten ohne organisatorische Zuordnung zu einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die das Recht besitzt, Beamte zu haben (§ 121 BRRG), können mit den Mitteln der Versetzung und Abordnung nicht zugewiesen werden.

Obwohl es für den Einsatz von Beamten außerhalb des sachlichen Geltungsbereichs des BRRG oder für ihre vorübergehende Tätigkeit bei zwischen- und überstaatlichen Organisationen im Rahmen des Dienstverhältnisses z. Z. kein ausdrücklich gesetzlich geregeltes Institut gibt, schließt das beamtenrechtliche Statusrecht eine solche Tätigkeit gleichwohl nicht aus.

Die vorgeschlagenen Neuregelungen füllen die Lücke im Verhältnis des Statusrechts zum Folgerecht, insbesondere zu personalkostenrechtlichen Regelungen wie dem Besoldungs-, Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht. Die Zuweisung einer Tätigkeit nach § 123a BRRG ist nur dann möglich, wenn eine Abordnung (§§ 17, 123 BRRG, § 27 BBG) nicht in Betracht kommt. Dagegen kommt es nicht darauf an, ob es sich um die Wahrnehmung eigener Aufgaben des zuweisenden Dienstherrn handelt; entscheidend ist vielmehr, daß die Wahrnehmung der Aufgaben außerhalb des sachlichen Geltungsbereichs des BRRG oder im zwischen- und überstaatlichen Bereich im dienstlichen oder öffentlichen Interesse liegt. Die Zuweisung ist von den Fällen zu unterscheiden, in denen die Richtlinien für die Entsendung von Bediensteten in öffentliche zwischenstaatliche oder überstaatliche Organisationen anzuwenden sind, weil diese auf eine Beurlaubung des Beamten abstellen und nicht auf eine Tätigkeit im Rahmen des Dienstverhältnisses. Eine Zuweisung nach § 123a BRRG ist daher nur möglich, wenn der Beamte bei dieser Organisation unter Aufrechterhaltung der Rechte und Pflichten aus dem Beamtenverhältnis verwendet oder tätig werden soll.

Das neue Instrument der Zuweisung zu einer Tätigkeit in besonderen Fällen ist der Abordnung weitgehend nachgebildet. Voraussetzung ist zunächst ein dienstliches oder öffentliches Interesse: Nur dann ist die Erfüllung aus dem Amt abgeleiteter Aufgaben außerhalb des sachlichen Geltungsbereichs des BRRG oder bei öffentlichen zwischen- und überstaatlichen Einrichtungen möglich und gerechtfertigt. Die Verwendung des Begriffs „Tätigkeit außerhalb des Anwendungsbereichs dieses Gesetzes" trägt der Verschiedenartigkeit der Tätigkeiten in diesem Bereich Rechnung. Tätigkeitsarten und Aufgabeninhalte können nicht abschließend beschrieben werden. Jedenfalls werden von der Neuregelung auch Tätigkeiten bei internationalen oder supranationalen Organisationen mit Sitz in der Bundesrepublik Deutschland erfaßt (z. B. beim Europäischen Patentamt).

Gleiches gilt für im dienstlichen oder öffentlichen Interesse liegende Tätigkeiten etwa auf Veranlassung durch die Vereinten Nationen, soweit das verfassungs- und völkerrechtlich zulässig ist, oder zum Zweck technischer Entwicklungshilfe oder polizeilicher Ausstattungs- und Ausbildungshilfe (z. B. Abstellung von Polizeivollzugsbeamten zu Beratungs-, Schulungs- und Ausbildungszwecken). An den gesetzlich festgelegten Aufgaben der Träger der öffentlichen Verwaltung ändert sich durch die Zuweisung nichts.

Die Neuregelung erfaßt auch die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen.

Wie die Abordnung kommt allerdings auch die Zuweisung grundsätzlich nur für Tätigkeiten bei einer öffentlichen (d. h. staatlichen oder kommunalen) Einrichtung in Betracht. Dieser Begriff ist nicht identisch mit ähnlichen Begriffen der innerstaatlichen Rechtsordnung, sondern wegen der unterschiedlichen Rechtsstrukturen im Ausland umfassend zu verstehen. Ausgeschlossen sollen damit Einrichtungen sein, die ausschließlich dem privaten Sektor zuzuordnen sind. Eine Zuweisung zur Ausübung von Tätigkeiten bei solchen privaten Einrichtungen außerhalb des sachlichen Geltungsbereichs des BRRG soll nur zulässig sein, wenn dringende öffentliche Interessen dies erfordern, wie das beispielsweise bei der Verwendung von Polizeivollzugsbeamten des BGS bei den Stationen der Lufthansa außerhalb der Bundesrepublik Deutschland der Fall ist.

Mit der Abordnung hat die Zuweisung nach § 123a BRRG gemeinsam, daß sie nur zulässig ist, wenn die dem Beamten übertragene neue Tätigkeit seinem Amt entspricht.

Da der für eine Amtsausübung außerhalb des sachlichen Geltungsbereichs des BRRG zugewiesene Beamte in der Regel einer anderen Rechtsordnung unterworfen ist, kommt die Zuweisung nur auf freiwilliger Grundlage in Betracht. Die Neuregelung sieht daher seine Zustimmung für diese Maßnahme vor. Eine ausdrückliche beamtengesetzliche Regelung des Inhalts, daß die Zuweisung im Einverständnis mit der aufnehmenden Einrichtung verfügt werden müsse, sollte nicht erfolgen, weil davon vornehmlich andere Rechtsbereiche berührt sind. Ein solches Einvernehmen zwischen dem zuweisenden Dienstherrn und der aufnehmenden Einrichtung, das Grundlage für die

Tätigkeit des Beamten ist, wird bei einer Zuweisung aber stets vorausgesetzt.

An der Rechtsstellung des zugewiesenen Beamten ändert sich grundsätzlich nichts; seine Bindung zu seinem Dienstherrn bleibt erhalten (Absatz 2 Satz 1). Insofern finden die im Verhältnis des Dienstherrn zu seinem Beamten geltenden Vorschriften über dessen Rechte und Pflichten weiterhin Anwendung. Seine Tätigkeit im Rahmen der Zuweisung erfolgt aufgrund einer „Mantel"-weisung, etwaigen Anordnungen der aufnehmenden Einrichtung Folge zu leisten. Insofern unterliegt die Tätigkeit des Beamten vor Ort dem Direktions- und Weisungsrecht dieser Einrichtung.

Absatz 2 Satz 2 verweist für Bezüge, die von der aufnehmenden Stelle unmittelbar geleistet werden, auf Anrechnungsregelungen im Bundesbesoldungsgesetz.

Zu Artikeln 3 bis 7

Die Artikel 3 bis 7 enthalten Folgeänderungen des Bundesbesoldungsgesetzes, des Bundespersonalvertretungsgesetzes, des Bundesreisekostengesetzes, des Bundesumzugskostengesetzes und des Bundeskindergeldgesetzes, in denen das neue Institut der Zuweisung nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes der beamtenrechtlichen Abordnung gleichgestellt wird. § 9a Abs. 2 (neu) des Bundesbesoldungsgesetzes stellt darüber hinaus klar, daß Bezüge, die von der aufnehmenden Stelle unmittelbar geleistet werden, grundsätzlich auf die Besoldung angerechnet werden und nur ausnahmsweise davon abgesehen werden kann.

Zu Artikel 8 (Soldatengesetz)

Zu § 24 SG

Die Änderung des Soldatengesetzes entspricht derjenigen des Bundesbeamtengesetzes.

Zu § 29 SG

Die bisher im Soldatengesetz in § 29 Absatz 1 und 3 enthaltenen Bestimmungen über das Führen von Personalakten der Soldaten stimmen in ihrem Regelungsinhalt mit der bisherigen Fassung des § 90 des Bundesbeamtengesetzes (BBG) überein. Mit der Neufassung des § 29 des Soldatengesetzes wird angestrebt, eine umfassende und möglichst weitgehend mit der für das BBG konzipierten gesetzlichen Neuordnung des Personalaktenrechts für die Beamten übereinstimmende soldatenrechtliche Regelung zu schaffen. Die Neuregelungen in § 29 des Soldatengesetzes enthalten daher die Tatbestände, die unter Berücksichtigung der militärbereichsspezifischen Besonderheiten erforderlich sind, um die grundsätzliche rechtliche Gleichstellung der Beamten und Soldaten zu gewährleisten. Ergänzende Regelungen für die Statusgruppe der ungedienten Wehrpflichtigen wird aus gesetzessystematischen Gründen das Wehrpflichtgesetz vorsehen.

Die Neufassung des § 29 des Soldatengesetzes sieht keine Regelung über die Beurteilung des Soldaten vor. Die bisher in § 29 Absatz 1 und 2 des Soldatengesetzes enthaltenen Aussagen betreffen nur Teilaspekte der zu regelnden Materie. Es ist deshalb beabsichtigt, die grundlegenden Bestimmungen über die Beurteilung des Soldaten auf der gesetzlichen Grundlage des § 3 des Soldatengesetzes in Anlehnung an die beamtenrechtliche Regelung in §§ 40, 41 der Bundeslaufbahnverordnung in die Soldatenlaufbahnverordnung aufzunehmen.

Zu Absatz 1

Die Bestimmung übernimmt im wesentlichen die entsprechenden Regelungen in § 90 Absatz 1 und § 90g Absatz 1 BBG.

Zu Absatz 2

Die Zugangs- und Übermittlungsregelungen entsprechen denjenigen in § 90 Absatz 3, § 90d sowie in § 90g Absatz 1 BBG.

Satz 2 stellt zugleich sicher, daß Personalakten ohne Einwilligung des Soldaten im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Dienststellen vorgelegt werden müssen sowie Ärzten der Bundeswehr vorgelegt werden können, wenn sie im dienstlichen Auftrag gutachterlich tätig werden.

Die ergänzende Regelung in Satz 4 ist erforderlich, um Personalaktendaten auch dem Verband der Reservisten der Bundeswehr zur Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben übermitteln zu können.

Satz 5 enthält eine inhaltsgleiche Beschränkung des automatisierten Datenabrufs durch andere Behörden.

Zu Absatz 3

Die Regelungen sehen besondere Bestimmungen zum Schutz medizinischer und psychologischer Daten entsprechend der Regelung in § 90g Abs. 3 BBG vor.

Satz 2 gewährleistet auch im Interesse der Soldaten, daß psychologische Daten zur Bewährungskontrolle herangezogen werden können.

Die Regelung in Satz 3 ist notwendig, um ärztliche Unterlagen zu vervollständigen, ausgeschiedenen Soldaten in Wehrdienstbeschädigungsfällen Beweismittel an die Hand zu geben sowie den Ärzten der Bundeswehr zu ermöglichen, ihren aufgrund berufsständischer Vorschriften bestehenden Nachweispflichten zu genügen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 entspricht als Grundtatbestand den in § 90b und § 90e BBG getroffenen Regelungen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 übernimmt für die Aufbewahrung und den Verbleib der während des Wehrdienstverhältnisses verarbeiteten Personalaktendaten die Bestimmungen des § 90f BBG in Form einer Grundsatzregelung.

Satz 3 trifft besondere Regelungen über den Verbleib der Personalaktendaten abgelehnter Bewerber.

Zu Absatz 6

Die Regelung entspricht im wesentlichen § 90c BBG.

Zu Absatz 7

Alle Einzelheiten, die einer weiteren normativen Absicherung bedürfen, können aufgrund der Rechtsverordnungsermächtigung nach Absatz 7 geregelt werden.

Zu § 72 Abs. 2 SG

Die in § 29 Absatz 7 des Soldatengesetzes vorgesehene Verordnung über die Ausgestaltung des Personalaktenwesens erfordert eine weitere (Nummer 3) Ermächtigung zum Erlaß einer Rechtsverordnung des Bundesministers der Verteidigung.

Zu Artikel 9

Da die Bestellung eines Mitgliedes des Bundespersonalausschusses einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt, wird eine Übergangsfrist von drei Monaten für die Bestellung der zusätzlichen Mitglieder (Artikel 1 Nummer 4) für erforderlich gehalten. Die neue Bestimmung über die Beschlußfähigkeit (Artikel 1 Nummer 5) kann erst nach Bestellung der zusätzlichen Mitglieder wirksam werden.

Zu Artikel 10

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Kosten:

Die im Entwurf vorgesehenen Änderungen wirken sich im Hinblick auf die dadurch entstehenden zusätzlichen Kosten unterschiedlich aus. Überwiegend entstehen bei den einzelnen Regelungsbereichen keine Mehrkosten.

a) Die Neuregelung des Personalaktenrechts führt zu keinen Mehrausgaben. Die im BBG vorgesehene Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Personalakten dürfte beim Bund langfristig zu Einsparungen führen.

b) Eine ziffernmäßige Voraussage zur künftigen Mehrbelastung bei Beschränkung des Regreßanspruchs des Dienstherrn gegen seinen nichthoheitlich handelnden Beamten auf grob fahrlässige Dienstpflichtverletzungen kann nicht getroffen werden. Dabei ist zu berücksichtigen, daß in einem Teil der Bundesländer die vorgesehenen Neuregelungen bereits geltendes Recht sind und im Bereich der Deutschen Bundespost die Kundenbeziehungen bisher hoheitlich geregelt waren bzw. noch sind.

c) Die Regelung der Zuweisung nach § 123a BRRG führt unmittelbar nicht zu eigenen Mehrkosten.

   Die personalrechtlichen Folgekosten im Besoldungs-, Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht sind, wie bisher schon, bei den einzelnen Zweckbestimmungen der Haushalte zu veranschlagen und zu bewirtschaften. Ihr Umfang hängt von den jeweils wahrzunehmenden Aufgaben ab.

d) Mit den übrigen Änderungen sind keine nennenswerten Mehrkosten verbunden.

Preiswirkungsklausel

Die Maßnahmen haben keine Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, da sie ausschließlich verwaltungsinterne Maßnahmen/Abläufe betreffen.

Stellungnahmen der Spitzenorganisationen

Von den nach § 94 BBG beteiligten Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften haben der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Beamtenbund (DBB) und der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) Stellung genommen.

Alle drei genannten Spitzenorganisationen begrüßen die Änderung des § 78 E-BBG/§ 46 E-BRRG.

Die Neuordnung des Personalaktenrechts wird vom DBB und vom CGB begrüßt. Der DBB vermißt allerdings in § 90g E-BBG/§ 56f E-BRRG eine Regelung über die Erhebung personenbezogener Daten. Der DGB beanstandet die beamtenrechtliche Vorabregelung; entsprechend dem Vorrang der Tarifautonomie müßten zunächst in Tarifverhandlungen Regelungen vereinbart werden, die anschließend für den Beamtenbereich zu übernehmen wären. Neben Detailforderungen zu den Regelungen über den Inhalt und die Gliederung der Personalakte, die Einsicht und Auskunft sowie die Entfernung von Vorgängen fordert der DGB vor allem weitere Beschränkungen bei der automatisierten Verarbeitung von Personalaktendaten.

Gegen die übrigen Regelungen des Gesetzentwurfs wurden von den Spitzenorganisationen keine Einwendungen erhoben.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

1. **Zu Artikel 1 Nr. 3** (§§ 90 und 90g BBG) **und Artikel 2 Nr. 3 und 4** (§§ 56 und 56f BRRG)

   a) In Artikel 1 Nr. 3 sind in § 90 Abs. 1 Satz 3 und in Artikel 2 Nr. 3 sind in § 56 Abs. 1 Satz 3 die Worte „oder Personalwirtschaft" jeweils durch die Worte „, der Personalwirtschaft oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen" zu ersetzen.

   b) In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90 und in Artikel 2 Nr. 3 ist in § 56 der Absatz 3 jeweils wie folgt zu fassen:

   „(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen mit der Bearbeitung von Personal- oder Versorgungsangelegenheiten beauftragt sind, und nur, soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung, Personalwirtschaft oder der Bearbeitung von Versorgungsangelegenheiten erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren."

   c) In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90g Abs. 1 und in Artikel 2 Nr. 4 ist in § 56f Abs. 1 der Satz 1 jeweils wie folgt zu fassen:

   „Personalaktendaten dürfen in Dateien nur zum Zwecke der Personalverwaltung, der Personalwirtschaft oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen verarbeitet und genutzt werden."

   Begründung zu a bis c

   Der Gesetzentwurf beschränkt das Recht der Verwendung und Verarbeitung von Personalaktendaten und des Zugangs zu den Personalaktendaten auf die Bereiche der Personalverwaltung und der Personalwirtschaft. Hiermit dürfte die Bearbeitung von Versorgungsangelegenheiten nicht erfaßt sein. Insbesondere die Versorgung von Hinterbliebenen eines Beamten dürfte kein Vorgang der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft sein. Da die Neuregelung des Personalaktenwesens umfassend sein wird (Vollregelung), sollten die genannten Vorschriften ausdrücklich die Nutzung und den Zugang auch für Zwecke der Bearbeitung von Versorgungsangelegenheiten vorsehen.

2. **Zu Artikel 1 Nr. 3** (§ 90 BBG) **und Artikel 2 Nr. 3** (§ 56 BRRG)

   In Artikel 1 Nr. 3 sind in § 90 Abs. 1 Satz 4 und in Artikel 2 Nr. 3 sind in § 56 Abs. 1 Satz 4 die Worte „insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten" jeweils durch die Worte „insbesondere Prüfungs- und Sicherheitsakten" zu ersetzen.

   Begründung

   Im Beamtenrecht gilt das Alimentationsprinzip, d. h. die Höhe der Besoldung und Versorgung richtet sich u. a. nach den persönlichen Verhältnissen des Beamten. Hierzu gehört neben dem Familienstand auch die Zahl der Kinder. Demzufolge sind Kindergeldakten notwendiger Bestandteil der Personalakten.

   Bei Trennung der Kindergeldakten von den Personalakten wäre zur Berechnung der zutreffenden Besoldung und Versorgung ein nicht mehr vertretbarer Verwaltungs- und Kostenaufwand erforderlich, denn der Ortszuschlag ließe sich nur noch aufgrund von (fehlerträchtigen) Kontrollmitteilungen ermitteln. Dies hat mit Datenschutz nichts zu tun. Im Gegenteil würde durch ständige Erstellung und Versendung derartiger Kontrollmitteilungen der Personenkreis erheblich vergrößert, der nähere Einzelheiten über den Familienstand des Beamten erfährt.

3. **Zu Artikel 1 Nr. 3** (§ 90 BBG) **und Artikel 2 Nr. 3** (§ 56 BRRG)

   In Artikel 1 Nr. 3 sind in § 90 Abs. 2 Satz 3 und in Artikel 2 Nr. 3 sind in § 56 Abs. 2 Satz 3 jeweils die Worte „(Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden)" zu streichen.

   Begründung

   Die vorgesehene Gesetzesfassung, wonach in Nebenakten nur solche Vorgänge enthalten sein dürfen, die auch Bestandteil der Grund- oder Teilakten sind, geht an den tatsächlichen Gegebenheiten in einem mehrstufigen Verwaltungsaufbau vorbei. Sie verursacht ohne sachlichen Grund einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit erheblichen Mehrkosten. Deshalb muß auch weiterhin gewährleistet sein, daß Vorgänge, die für das Dienstverhältnis lediglich von untergeordneter Bedeutung sind (z. B. Abwesenheitsblätter, Dienstunfähigkeitsbescheinigungen) oder über die von der Behörde, die die Nebenakten führt, in eigener Zuständigkeit entschieden werden kann (z. B. Gewährung von Erholungsurlaub), wie bisher nur in den Nebenakten abgelegt werden können.

4. **Zu Artikel 1 Nr. 3** (§ 90b BBG) **und Artikel 2 Nr. 4** (§ 56b BRRG)

   In Artikel 1 Nr. 3 ist der Wortlaut von § 90b und in Artikel 2 Nr. 4 ist der Wortlaut von § 56b jeweils wie folgt zu fassen:

   „Der Beamte ist zu Beschwerden und Behauptungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören. Seine Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen."

   Begründung

   Die Neuformulierung entspricht der geplanten Regelung in § 29 Abs. 4 Satz 1 und 2 Soldatengesetz. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, weshalb dem Beamten im Gegensatz zum Soldaten auch ein Anhörungsrecht zu Bewertungen gegeben werden soll, die für ihn ungünstig oder nachteilig sind. Ein solches Anhörungsrecht ist im übrigen nicht praktikabel, da es zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten — und somit zwangsläufig zu Rechtsstreiten — führen wird, ob eine Bewertung für den Beamten ungünstig ist oder ihm nachteilig werden kann.

5. **Zu Artikel 1 Nr. 3** (§ 90d BBG) **und Artikel 2 Nr. 4** (§ 56d BRRG)

   In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90d Abs. 1 und in Artikel 2 Nr. 4 ist in § 56d Abs. 1 der Satz 1 jeweils wie folgt zu fassen:

   „Ohne Einwilligung des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung, der Personalwirtschaft oder der Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht oder Fachaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen."

   Begründung

   Für die Entscheidung von Grundsatzfragen auf dem Gebiet des Dienstrechts durch die für die *Fachaufsicht* zuständigen obersten Bundes- oder Landesbehörden ist häufig die Vorlage der Personalakten unverzichtbar, weil sich nur auf diese Weise die für die Entscheidung wichtigen Sachverhalte klären lassen. So kann z. B. bei einer Zweifelsfrage im Zusammenhang mit der Rückforderung von Dienst- oder Versorgungsbezügen u. U. nur auf diese Weise die Behauptung des Überzahlungsempfängers widerlegt werden, er habe den Mangel des rechtlichen Grundes nicht erkannt. Der Beamte würde mit einer Einwilligung zur Aktenvorlage möglicherweise gegen seine eigenen Interessen handeln und daher die Einwilligung nicht erteilen. Auch für andere Grundsatzentscheidungen kann die Kenntnis des gesamten Akteninhalts erforderlich sein, die nicht durch eine (notwendigerweise nur lückenhafte) Darstellung des Sachverhalts im Bericht der vorlegenden Behörde ersetzt werden kann.

   Bei der Entscheidung solcher Grundsatzfragen, die häufig im Zusammenhang mit der Bearbeitung einer bestimmten Personalsache sich ergeben, handelt es sich gleichwohl nicht um die „Mitwirkung an einer Personalentscheidung", da nach der Begründung des Gesetzentwurfs hiermit lediglich bestimmte ausdrücklich geregelte Mitwirkungen und Beteiligungen gemeint sind. Einer obersten Fachaufsichtsbehörde könnten daher, wenn sie eine Grundsatzfrage anhand eines Einzelfalls aus einem anderen Geschäftsbereich entscheiden soll, nach dem vorliegenden Gesetzentwurf die Personalakten nur mit Einwilligung des Beamten vorgelegt werden. Dies erscheint nicht vertretbar.

   Die Ergänzung der in den genannten Vorschriften festgelegten Vorlagezwecke durch die Bearbeitung von Versorgungsbezügen erscheint deshalb erforderlich, weil die Festsetzung und Regelung von Versorgungsbezügen, insbesondere der Versorgungsbezüge von Hinterbliebenen, kein Vorgang der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft ist.

6. **Zu Artikel 1 Nr. 3** (§ 90e BBG) **und Artikel 2 Nr. 4** (§ 56e BRRG)

   In Artikel 1 Nr. 3 ist in § 90e und in Artikel 2 Nr. 4 ist in § 56e nach Absatz 2 jeweils folgender Absatz 3 anzufügen:

   „(3) Absätze 1 und 2 gelten für Vorgänge, die nach dem 1. Januar 1991 zu den Personalakten genommen wurden."

   Begründung

   Ohne die Anfügung des Absatzes 3 müßten alle Grund- und Teilakten alleine zu dem Zweck überprüft werden, ob in ihnen entfernungs- und vernichtungsbedürftige Unterlagen bzw. Mitteilungen vorhanden sind. Dies erfordert aber insbesondere bei Massenpersonalverwaltungen einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand mit erheblichen Zusatzkosten.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung

Zu Nummer 1 (Artikel 1 Nummer 3 — § 90 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3, § 90g Abs. 1 Satz 1 E-BBG — und Artikel 2 Nummer 3, 4 — § 56 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 3, § 56f Abs. 1 Satz 1 E-BRRG)

Dem Vorschlag des Bundesrates wird nicht zugestimmt, da das mit der Änderung beabsichtigte Ergebnis bereits mit der vorgesehenen Fassung erreicht wird.

Festsetzung und Regelung der Versorgungsbezüge zählen zur „Personalverwaltung" in dem in den §§ 90ff E-BBG/§§ 56ff E-BRRG verwendeten Sinne. Unterlagen über die Versorgung des Beamten und seiner Hinterbliebenen sind Bestandteil der Personalakte (vgl. Begründung S. 40 vorletzter Spiegelstrich — Bundesrats-Drucksache 223/90 —; vgl. auch § 90f E-BBG). Daher besteht kein Zweifel, daß Festsetzung und Regelung der Versorgungsbezüge vom zulässigen Verwendungszweck der Personalaktendaten mitumfaßt sind. Eine diesbezügliche Ergänzung des Gesetzentwurfes, die sich auch auf § 90d Abs. 1 Satz 1 E-BBG/§ 56d Abs. 1 Satz 1 E-BRRG erstrecken müßte, erscheint daher entbehrlich.

Zu Nummer 2 (Artikel 1 Nummer 3 — § 90 Abs. 1 Satz 4 E-BBG — und Artikel 2 Nummer 3 — § 56 Abs. 1 Satz 4 E-BRRG)

Dem Vorschlag kann in dieser Form nicht zugestimmt werden.

Kindergelddaten unterliegen den Regelungen des Sozialgesetzbuchs (SGB), insbesondere dem Sozialgeheimnis nach § 35 SGB I und den Bestimmungen der §§ 67ff SGB X. Mit der Streichung der Kindergeldakten in der nur beispielhaften Aufzählung der nicht zu den Personalakten zählenden Unterlagen würde sich an der bestehenden Rechtslage nichts ändern; die Kindergeldakten würden damit nicht — wie mit dem Vorschlag offensichtlich beabsichtigt — Bestandteil der Personalakte.

Der Notwendigkeit, Kindergelddaten für die Festsetzung kindergeldabhängiger Leistungen, wie z. B. den besoldungsrechtlichen Ortszuschlag, heranzuziehen, wird durch die vom Bundesrat bei der Beratung des Gesetzentwurfs zur Fortentwicklung der Datenverarbeitung und des Datenschutzes (Bundestagsdrucks. 11/4306) vorgeschlagene Ergänzung des § 69 SGB X Rechnung getragen, der die Bundesregierung zugestimmt hat.

Die Bundesregierung könnte auch folgender Ergänzung des § 90 Abs. 1 E-BBG/§ 56 Abs. 1 E-BRRG zustimmen: „Kindergeldakten können mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden."

Dabei blieben nach Auffassung der Bundesregierung § 35 SGB I und §§ 67—78 SGB X unberührt.

Zu Nummer 3 (Artikel 1 Nummer 3 — § 90 Abs. 2 Satz 3 E-BBG — und Artikel 2 Nummer 3 — § 56 Abs. 2 Satz 3 E-BRRG)

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Eine klare Begriffsbestimmung der Nebenakten ist unverzichtbar. Die gewählte Formulierung entspricht der Regelung im Land Rheinland-Pfalz (Verwaltungsvorschrift vom 23. Dezember 1985 Nr. 2.6).

In den in der Begründung des Vorschlags genannten Fällen können Teilakten angelegt werden, so daß es keiner doppelten Aktenführung bedarf. Im übrigen wird die Führung der Nebenakten nicht vorgeschrieben, sondern — aus Gründen der Praktikabilität — lediglich unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen.

Zu Nummer 4 (Artikel 1 Nummer 3 — § 90b Satz 1 E-BBG — und Artikel 2 Nummer 4 — § 56b Satz 1 E-BRRG)

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Die Einbeziehung der Bewertungen in das Anhörungsrecht trägt dem Persönlichkeitsschutz des Beamten Rechnung und dient zugleich dem Grundsatz der Personalaktenwahrheit. Sie rechtfertigt sich auch aus der Erfahrung, daß die Abgrenzung von Tatsachenbehauptungen und Werturteilen in der Praxis häufig sehr schwer vorzunehmen ist. Sie entspricht somit auch Praktikabilitätsgesichtspunkten.

Für den wichtigsten Bereich der Werturteile im Rahmen der Personalverwaltung, die dienstliche Beurteilung, ist ein Anhörungsrecht ohnehin bereits geltendes Recht.

Zu dem Hinweis auf den Unterschied zur Entwurfsfassung des § 29 Soldatengesetz ist zu bemerken, daß diese Vorschrift gegenüber den §§ 90—90g E-BBG/§§ 56—56f E-BRRG generell stark verkürzt ist, und die Einzelheiten einer Rechtsverordnung vorbehalten sind. In der Sache besteht jedoch kein Unterschied, da im Gegensatz zur geltenden Fassung — diese entspricht insoweit derjenigen in § 90 E-BBG/§ 56 E-BRRG — nicht mehr auf Beschwerden und Behauptungen „tatsächlicher Art" abgestellt wird; durch die

Streichung dieses Zusatzes sollen gerade auch Werturteile einbezogen werden. Dies ist auch hinsichtlich der vorgeschlagenen Änderung des § 90b E-BBG/ § 56b E-BRRG zu berücksichtigen, mit der offensichtlich beabsichtigt ist, es in diesem Punkt bei der geltenden Rechtslage zu belassen.

Die Bundesregierung schlägt vor, die Fassung des § 29 E-SG in diesem Punkt an die Fassung des § 90b S. 1 E-BBG anzupassen.

Zu Nummer 5 (Artikel 1 Nummer 3 — § 90d Abs. 1 Satz 1 E-BBG — und Artikel 2 Nummer 4 — § 56d Abs. 1 Satz 1 E-BRRG)

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des Beamten wie auch dem dienstlichen Interesse der personalaktenführenden Behörde entspricht es, die Übermittlung von Personalaktendaten an andere Behörden so eng wie möglich zu begrenzen. Von einer generellen Einbeziehung der Fachaufsichtsbehörden im Rahmen der Zweckbestimmung sollte daher abgesehen werden.

Der in der Begründung des Vorschlags genannte Fall der Entscheidung einer obersten Fachaufsichtsbehörde in einer dienstrechtlichen Grundsatzfrage, z. B. nach § 49 Abs. 3 des Beamtenversorgungsgesetzes, anhand eines Einzelfalles aus einem anderen Geschäftsbereich wird bereits von § 90d Abs. 1 Satz 2 E-BBG/§ 56d Abs. 1 Satz 2 E-BRRG erfaßt. Dies gilt nicht nur für Mitwirkungen aufgrund ausdrücklicher und zwingender gesetzlicher Regelung; es kommt lediglich darauf an, daß die betreffende Behörde zu beteiligen ist.

Zu Nummer 6 (Artikel 1 Nummer 3 — § 90e E-BBG — und Artikel 2 Nummer 4 — § 56e E-BRRG)

Dem Vorschlag wird nicht zugestimmt.

Eine auf Dauer fortbestehende stichtagsbezogene Zäsur hinsichtlich der Regelung über die Entfernung von Unterlagen quer durch alle vorhandenen Personalakten mit der Folge einer Anwendung zweierlei Rechts sollte vermieden werden. Der Fürsorgegrundsatz erlaubt es auch nicht, in diesem Punkt neu eingestellte Beamte gegenüber den übrigen Beamten besser zu stellen.

Der Gesetzentwurf geht auch nicht davon aus, daß alle Personalakten von Amts wegen im Hinblick auf die Entfernung von Vorgängen durchgesehen werden müßten. Vielmehr ist in den Fällen, in denen ein solches Vorgehen am verwaltungsaufwendigsten wäre, nämlich bei Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen, die für den Beamten ungünstig sind oder nachteilig werden können (Absatz 1 Nummer 2), eine Entfernung nur auf Antrag vorgesehen; die Verwaltung braucht also hier nicht von sich aus tätig zu werden.

Auch in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 braucht die personalaktenführende Behörde nur tätig zu werden, wenn sich Unterlagen als unbegründet oder falsch „erwiesen" haben; auch hier ist also eine Überprüfung ohne konkreten Anlaß nicht erforderlich. Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, und Auskünfte aus dem Strafregister dürften in der Regel leicht zu erfassen sein.

Im übrigen wird auf folgendes hingewiesen:

Der Bundespersonalausschuß (BPersA) hat sich bei seiner abschließenden Erörterung des Gesetzentwurfs am 23. April 1990 dafür ausgesprochen, eine ebenfalls nachgereichte Forderung des Deutschen Beamtenbundes, § 100 Abs. 3 Satz 2 BBG zu streichen, aufzugreifen; nach dieser Vorschrift gibt bei Abstimmungen des BPersA bei Stimmengleichheit die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag. Die Bundesregierung hält an der genannten Bestimmung fest, die der üblichen Regelung in Kollegialorganen mit gerader Stimmenzahl entspricht (vgl. auch § 91 Satz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes).

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon 02 28/36 35 51, Telefax 02 28/36 12 75
ISSN 0722-8333